



การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19

ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

STUDY OF PROBLEMS IN THE IMPLEMENTATION OF THE SURVEILLANCE,
PREVENTION AND CONTROL OF COVID - 19 AMONG MIGRANT WORKERS : CASE
STUDY IN SAMUT SAKHON PROVINCE

อรรธิยา สวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19

ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

STUDY OF PROBLEMS IN THE IMPLEMENTATION OF THE SURVEILLANCE,
PREVENTION AND CONTROL OF COVID - 19 AMONG MIGRANT WORKERS : CASE
STUDY IN SAMUT SAKHON PROVINCE



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
(Public Policy and Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่ม
แรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ของ

อริยา สวัสดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิชญ์ อารีย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬณี ตันติกุลานันท์)
	 กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาญาณ์ นักพื่อน)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
ผู้วิจัย	อริยา สวัสดิ์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาโนชญ์ อารีย์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสำรวจเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน ด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน และด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ด้านการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน และด้านอำนาจ และมีอุปสรรคในด้านการสื่อสาร ด้านการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และด้านระเบียบในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่แรงงานมีปัญหาด้านการดำเนินงานของหน่วยงาน ด้านความล่าช้าของกระบวนการ และด้านการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และมีอุปสรรคในด้านการสื่อสาร ด้านความล่าช้าในการแก้ปัญหา และด้านเจ้าหน้าที่รัฐ และสมาชิกเหล่ากาชาดมีปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยงาน ด้านการสื่อสาร และด้านอำนาจ และมีอุปสรรคในด้านการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว ด้านความสับสนในเรื่องของข้อมูล และด้านอำนาจ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีข้อเสนอแนะด้านการดำเนินงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และด้านการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และสมาชิกเหล่ากาชาดมีข้อเสนอแนะด้านการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว และด้านการสื่อสาร

คำสำคัญ : ปัญหา, โควิด - 19, แรงงานต่างด้าว

Title	STUDY OF PROBLEMS IN THE IMPLEMENTATION OF THE SURVEILLANCE, PREVENTION AND CONTROL OF COVID - 19 AMONG MIGRANT WORKERS : CASE STUDY IN SAMUT SAKHON PROVINCE
Author	ORNTHIYA SAWATDEE
Degree	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Manoch Aree

This study aims to research the following: (1) to study the problems and obstacles of operations in accordance with COVID-19 monitoring, prevention, and control approaches to alien labor; and (2) to prepare suggestions for an operation in accordance with the COVID-19 monitoring, prevention, and control approaches to alien labor. A qualitative study was used with documentary research and in-depth interviews with public health officers in Samut Sakhon Province, labor officers in Samut Sakhon Province, and Red Cross members in Samut Sakhon Province. The findings revealed three key problems: (1) organizational competency, organizational cooperation among organizations and authority; and (3) relationships with the other organizations involved. The problems of public health officers included insufficient personnel, organizational operations, and authority. The obstacles included communication, smuggling in terms of alien labor, and operational regulations. The problems of labor officers included organizational operation, delays in terms of the process, and in terms of smuggling of alien labor. Their obstacles included communication and delay in problem solving. The problems of government officers and Red Cross members included organizational operation, communication, and authority. Their obstacles included increasing the number of public health volunteers in charge of alien labor, data confusion, and authority. The suggestions for public health officers included operations in alien labor and decentralization. The suggestions for alien labor officers included alien labor registration. The suggestions for Red Cross members included an increasing number of public health volunteers in charge of alien labor and communication.

Keyword : Problems, COVID-19, Migrant workers

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาโนชญ์ อารีย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยละเอียดทุกขั้นตอน จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ ให้ความรู้ ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ตั้งแต่ผู้วิจัยได้เริ่มเข้ามาศึกษา ซึ่งแนวคิดและองค์ความรู้ เหล่านี้ ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยฉบับนี้จนเกิดประโยชน์เป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้ซึ่งคอยสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด ทั้งหมดนี้ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน จนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้ทุกประการ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางด้านรัฐ ประศาสนศาสตร์ รวมถึงหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกับ กลุ่มแรงงานต่างด้าวต่อไป ดังนั้นประโยชน์และคุณค่าอันใดที่เกิดขึ้นกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอ มอบคุณค่าและความดีนั้นให้กับบิดามารดาผู้เป็นที่สุดในชีวิตของผู้วิจัย

อริยา สวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีการจัดการเครือข่าย.....	7
2.1.1 ความหมายของการจัดการเครือข่าย.....	7
2.1.2 แนวคิดการจัดการเครือข่าย.....	7
2.1.3 ทฤษฎีการจัดการเครือข่าย.....	9
2.2 แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน.....	12
2.2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน.....	12
2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน.....	13

2.2.3 กระบวนการในการสื่อสาร	14
2.3 แนวคิดการบริหารจัดการภาวะวิกฤต.....	14
2.3.1.ความหมายของภาวะวิกฤต	14
2.3.2 ประเภทของวิกฤต.....	15
2.3.3 ขั้นตอนการจัดการภาวะวิกฤต.....	15
2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่าง	17
2.4.1 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	17
2.5 แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่าง ด้าว	18
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	30
3.1 การออกแบบการวิจัย	30
3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)	30
3.3 การเก็บข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	32
4.1 การรับรู้ แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่ม แรงงานต่างด้าว	32
4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโค วิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	35
4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของหน่วยงาน.....	35
4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน.....	40

4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ใน กลุ่มแรงงานต่างด้าว.....	45
4.3 ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด สมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อแนวทางการดำเนินงานเฝ้า ระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปผลการวิจัย	52
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	54
1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	55
2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค โควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	55
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	69

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 รูปแบบการจัดการปกครองและคุณลักษณะที่สำคัญ	8
ตาราง 2 การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ	10



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	29
---------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (Covid-19) ซึ่งกลายเป็นภัยคุกคามที่องค์การอนามัยโลกประกาศให้เป็นการระบาดใหญ่ หรือ pandemic หลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อวันที่ 31 ธ.ค 2562 ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ซึ่งเป็นเมืองใหญ่มีประชากรหนาแน่น ทำให้เกิดการระบาดได้อย่างรวดเร็ว มีผู้คนป่วยหนักและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ทำให้ประเทศจีนต้องปิดเมือง และปิดประเทศ มาตรการหนึ่งที่หลายประเทศได้นำมาใช้เพื่อสกัดกั้นการแพร่ระบาดคือการแนะนำให้ประชาชนรักษาระยะห่างทางสังคม หรือ social distancing นอกจากนี้ยังจำกัดการเดินทางในประเทศ หรือที่เรียกกันว่า ล็อกดาวน์ หมายถึงการปิดเมือง ปิดประเทศ เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัส บางประเทศใช้ยาแรงโดยการประกาศเคอร์ฟิวห้ามออกนอกเคหสถานตลอด 24 ชั่วโมงหรือบางช่วงบางเวลา ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการหนึ่งที่สามารถควบคุมการแพร่ระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ต้องแลกมากับผลกระทบทางเศรษฐกิจรวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ แต่สถานการณ์การล็อกดาวน์ในแต่ละประเทศแต่ละพื้นที่ย่อมมีแนวทางที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงของสถานการณ์ ขนาดของประชากร พฤติกรรมของคนในสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของคนที่มีรายได้รายวัน เป็นต้น

โดยความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในหลายประเทศยังคงเผชิญวิกฤตหนัก แต่อย่างไรก็ตามยังมีประเทศที่น่าสนใจที่สามารถฟื้นตัวและรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ได้เป็นอย่างดี หนึ่งในนั้นคือ ประเทศนิวซีแลนด์ เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับเสียงชื่นชมจากทั่วโลก หลังจากประสบความสำเร็จในการจัดการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จนกลายเป็นประเทศที่ปลอดผู้ติดเชื้ออย่างสมบูรณ์ โดยความสำเร็จของนิวซีแลนด์นั้น เกิดจากการสื่อสารที่เข้าใจง่ายโดยการอธิบายเรื่องนี้กับประชาชนได้อย่างชัดเจน รวมถึงมาตรการที่มีความเข้มงวด ทำให้นิวซีแลนด์เป็นเพียงไม่กี่ประเทศในโลกที่สามารถควบคุมการระบาดได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งเป็นประเทศที่มีอัตราผู้ติดเชื้อต่อประชากรต่ำที่สุดในโลกประเทศหนึ่ง สำหรับประเทศไต้หวันก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการจัดการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยองค์การอนามัยโลกได้กล่าวชื่นชมไต้หวันในความพยายามจัดการรับมือกับโควิด-19 ได้เป็นอย่างดีและสามารถที่จะแบ่งปันประสบการณ์ในการรับมือกับโควิด-19 ให้กับทั่วโลกได้ โดยความสำเร็จของไต้หวันนั้น เกิดจากความร่วมมือกันจาก

หลายภาคส่วน ที่ต่างร่วมมือร่วมใจในการจัดการกับโรคระบาด รวมถึงความพยายามที่จะตื่นตัวกับโควิด-19 ตั้งแต่เริ่มเกิดการระบาดในช่วงระยะแรก

น่าสังเกตว่ามีประเทศที่รับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ได้ อย่างกรณีของประเทศสิงคโปร์ เป็นอีกประเทศที่เคยได้รับการยกย่องจากองค์การอนามัยโลก ที่สามารถจัดการรับมือกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสได้ โดยสิงคโปร์มีมาตรการที่เข้มงวด ซึ่งถือเป็นการช่วยยับยั้งการระบาดของเชื้อไวรัสไม่ให้แพร่กระจายอย่างรุนแรงได้ แต่หลังจากนั้นสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป ได้มีการติดเชื้อระลอกที่สองในสิงคโปร์ โดยพบการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วในกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ทำให้เป็นจุดพลิกผันของสถานการณ์ และเมื่อทำการหาสาเหตุของการระบาดได้พบว่ามาจากหอพักของแรงงานต่างด้าว ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่รวมกันอย่างคับแคบและแออัด (เดอะสแตนด์ดาร์ด, 2563) ซึ่งจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในหอพักโดยประมาณมีจำนวน 323,000 คน โดยจำนวนดังกล่าวนี้มีมากกว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครเพียงเล็กน้อย ในช่วงแรกมาตรการของประเทศสิงคโปร์นั้นไม่ได้มีการคำนึงถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าว จึงเป็นเหตุให้เกิดการระบาดในระลอกที่สองขึ้น หากดูจากกรณีของประเทศสิงคโปร์ซึ่งถือเป็นบทเรียนที่สำคัญ เนื่องจากประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศมีจำนวนกว่า 2,512,328 คน ณ ธันวาคม 2563 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2563) ที่ได้กระจายตัวอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ ตามหอพัก แคมป์ เขตชายแดน และโดยเฉพาะพื้นที่อุตสาหกรรมอย่างจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวเหล่านี้มีความเสี่ยงต่อการเกิดการแพร่ระบาดของโรคได้ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมักเป็นกลุ่มที่ถูกมองข้ามไม่ได้รับความช่วยเหลือและถูกเลือกปฏิบัติภายใต้มาตรการของรัฐ ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงเป็นช่องโหว่ของมาตรการที่จะทำให้เกิดการระบาดระลอกใหม่ขึ้นได้

สำหรับการระบาดของโรคโควิด - 19 ระลอกใหม่ของประเทศไทยที่สถานการณ์น่าเป็นห่วงซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกรณีของประเทศสิงคโปร์ที่การระบาดระลอกใหม่นั้น มีต้นตอมาจากแรงงานต่างด้าวเหมือนกันเพราะว่าในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง โดยมีการประกาศการระบาดของโรคโควิด - 19 ระลอกใหม่ขึ้นในประเทศไทย โดยศูนย์กลางของการระบาดอยู่ที่ตลาดกลางกุ้ง ในตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยพบในหญิงชาวไทยวัย 67 ปี ที่มีอาชีพค้าขายอยู่ในตลาดกลางกุ้ง ซึ่งติดเชื้อโดยไม่มีประวัติการเดินทางออกนอกประเทศมาก่อน นั้นหมายความว่าผู้ติดเชื้อรายนี้ไม่ได้เป็นต้นเชื้อของการระบาด ทำให้ทางกรมควบคุมโรคได้พยายามที่จะค้นหาต้นเชื้อหรือสาเหตุในการติดเชื้อของหญิงรายนี้ และในเวลาต่อมาคาดว่าต้นตอใหญ่ เป็นการติดเชื้อมาจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่

ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร ที่อยู่ในตลาดกลางกุ้ง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก หลังจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการลงไปตรวจค้นหาผู้ป่วยเชิงรุก ทำให้ในวันที่ 19 ธันวาคม 2563 จึงเป็นจุดเปลี่ยนครั้งใหญ่ที่สร้างความตกใจให้กับประชาชน เมื่อพบว่าผู้ติดเชื้อในจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนมากถึง 548 คน โดยร้อยละ 90% เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และที่เหลือเป็นคนไทย จึงทำให้ในวันที่ 20 ธันวาคม 2563 ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ยืนยันว่าการระบาดที่ตลาดกลางกุ้งจังหวัดสมุทรสาคร นำมาสู่การระบาดระลอกใหม่ของประเทศไทย โดยร้อยละ 90% ของผู้ติดเชื้อพบว่าไม่มีอาการของโรค ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการแพร่ระบาดไปสู่ผู้อื่นได้ง่าย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวยังพักอาศัยอยู่รวมกันอย่างแออัด จึงทำให้เกิดการติดเชื้อและแพร่กระจายเป็นวงกว้าง ซึ่งก่อนหน้านี้ในช่วงของการระบาดระลอกแรก ในเดือนพฤษภาคม 2563 ทางกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย เห็นถึงความสำคัญจากกรณีของประเทศสิงคโปร์ จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยมุ่งเน้นความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และสมัชชาชาติไทย เพื่อให้เกิดการจัดระบบเฝ้าระวังโรคโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของประเทศไทย และเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก รวมถึงการปฏิบัติตนในการป้องกันโรคโควิด 19 ให้แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ได้อย่างสมบูรณ์ โดยทั้งนี้ได้สนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่เสี่ยง 7 พื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตเข้าทำงานมากที่สุด และจังหวัดพื้นที่ชายแดนที่ได้รับการคัดเลือก โดยมีจังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้นแบบในการดำเนินงานแห่งแรกของประเทศไทย โดยนำร่องในการดำเนินการเชิงรุกเพื่อค้นหากลุ่มเสี่ยงที่เป็นแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในการระบาดของโรคโควิด -19 ในระลอกแรกของประเทศไทยนั้น จังหวัดสมุทรสาครพบว่ายังไม่มีแรงงานต่างด้าวติดโควิด-19 เลยแม้แต่คนเดียว

จากข้อมูลหรือจากปรากฏการณ์ทางสังคมในปัจจุบันสิ่งที่เราได้เห็นคือ จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากถึง 238,848 คน ณ เดือนธันวาคม 2563 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2563) ที่เหลือจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งในจำนวนนี้มีทั้งแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เคยมีใบอนุญาตแบบถูกกฎหมายมาก่อน แต่ไม่ได้ต่อใบอนุญาต และแรงงานที่ลักลอบเข้ามาที่ไม่เคยมีใบอนุญาตเลย โดยจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง จึงมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา

มาที่เป็นกลุ่มก้อนใหญ่ เข้ามาทำงานตั้งแต่ธุรกิจประมงและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับประมงเป็นส่วนใหญ่ ที่เหลือจะกระจายไปตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภาคการเกษตร การก่อสร้าง รวมถึงงานบริการในร้านอาหาร (ประชาชาติธุรกิจ, 2563) ถึงแม้ในขณะนี้สามารถที่จะระงับกลุ่มก้อนของผู้ติดเชื้อและขอบเขตในการแพร่ระบาดที่ชัดเจน จังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ได้มีมาตรการล็อกดาวน์ ห้ามดำเนินกิจกรรมใดๆที่เป็นการรวมตัวกันทางสังคม และห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวที่เป็นไปตามประกาศของจังหวัด เพื่อเป็นการหยุดยั้งป้องกันไม่ให้เชื้อแพร่กระจายไปยังพื้นที่อื่น แต่การระบาดของโรคหรือศูนย์กลางการระบาด ไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่พื้นที่สมุทรสาคร หรือจังหวัดใกล้เคียงเท่านั้น แต่ยังมีจังหวัดอื่นๆที่คนไทยเป็นคู่ค้ากับตลาดกลางกุ้ง หรือมีประวัติในการเดินทางไปในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดสมุทรสาคร หรือได้มีการสัมผัสใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าว ที่พบเชื้อภายหลังได้มีการกระจายไปเป็นกลุ่มก้อนหลายพื้นที่ในแต่ละภาคส่วนของประเทศไทย (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2563) ซึ่งจากการติดเชื้อระลอกใหม่ของประเทศไทย ที่มีจุดศูนย์กลางการระบาดอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาครนั้น เหตุการณ์ดังกล่าวนี้จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่ากลไกการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ยังคงมีจุดอ่อนและช่องโหว่อยู่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาหรือแก้ไขมาตรการในการจัดการควบคุมแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามวิจัย

ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรค อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1.3.2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งศึกษาใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การศึกษาถึงสาเหตุหรือข้อจำกัดที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว
2. การศึกษาถึงข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานที่เหมาะสมตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1.4.2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

1.4.3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาใช้พื้นที่ในการศึกษา คือ จังหวัดสมุทรสาคร

1.4.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2563 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในด้านการจัดการภาวะวิกฤตในสถานการณ์ฉุกเฉินในกลุ่มแรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.6 นิยามศัพท์

การขับเคลื่อนการดำเนินงาน หมายถึง ทีมจังหวัด บูรณาการความร่วมมือ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด เหล่ากาชาดจังหวัด และทีมอำเภอ ประสานส่งต่อข้อมูลการดำเนินงานร่วมกับทีมระดับตำบล ในการเข้าตรวจสอบกรณีพบกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ และทีมเจ้าหน้าที่ รพ.สต./รพ. ดำเนินการร่วมกับทีมอาสาสมัครสาธารณสุข ประกอบด้วย อสม. อสต.

กลไกการดำเนินงาน หมายถึง ความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และสภากาชาดไทย เพื่อเป็นการจัดระบบเฝ้าระวังโรคโควิด – 19 เป็นส่วนหนึ่งในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 และสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงการ

ปฏิบัติตนในการป้องกันโรคโควิด – 19 เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ ได้อย่างสมบูรณ์

แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 หมายถึง การค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยงในแรงงานต่างด้าว เพื่อเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักที่จะปฏิบัติตนในการป้องกันโรคโควิด – 19 และรวมถึงประสานส่งต่ออาการของกลุ่มเป้าหมายแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย หรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีการจัดการเครือข่าย

2.2 แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

2.3 แนวคิดการบริหารจัดการภาวะวิกฤต

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

2.5 แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีการจัดการเครือข่าย

2.1.1 ความหมายของการจัดการเครือข่าย

การจัดการเครือข่าย เป็นการจัดกระบวนการในการดำเนินงานให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานโดยได้กำหนดวิธีการและภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย โดย (สตีเฟ่น โกลด์สมิท, 2552) กล่าวว่าเครือข่ายมิได้เกิดขึ้นเองแต่เกิดขึ้นโดยมีผู้จัดตั้งหรือความต้องการของผู้นำ และรวบรวมหน่วยงานต่างๆให้มาทำงานร่วมกัน ซึ่งเครือข่ายในลักษณะนี้จะต้องมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย

ดังนั้น การจัดการเครือข่ายจะหมายถึง การดำเนินงานโดยการประสานระหว่างหน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

2.1.2 แนวคิดการจัดการเครือข่าย

การจัดการเครือข่าย เป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ (New Governance) ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจ มี

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ที่มีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันในด้านทรัพยากรและศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้แนวทางและเป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละหน่วยงานไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการหน่วยงานของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงของความร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจเพื่อจัดการบางอย่างร่วมกัน ทั้งนี้จึงมีความแตกต่างกับสายการบังคับบัญชา และตลาด (Market) ที่มีตัวกระทำที่หลากหลายในตลาดซึ่งเน้นการแข่งขันกัน และไม่มีสายการบังคับบัญชา พิจารณาความแตกต่างซึ่งผู้วิจัยได้สรุปตามแนวคิดของ Bevir ได้ (นันทิดา จันทร์ศิริ, 2558) ดังนี้

ตาราง 1 รูปแบบการจัดการปกครองและคุณลักษณะที่สำคัญ

รูปแบบของการจัดการปกครอง (Mode of Governance)	คุณลักษณะสำคัญ (Specifications)
1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy)	ตัวกระทำแบบ ตัวการและตัวแทน (PrincipalAgent) มีผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ตลาด (Markets)	มีหลายตัวกระทำในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี และมีการแข่งขันกัน
3. เครือข่าย (Networks)	ตัวกระทำที่หลากหลายที่เป็นอิสระ มีทรัพยากรและศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย

การจัดการเครือข่ายจึงมีความสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะในทิศทางของการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ซึ่งอาจจะจำแนกประเภทของเครือข่ายได้เป็น 2 ลักษณะที่สำคัญ (Bevir Mark, 2014) ดังนี้

1. เครือข่ายภาครัฐ (Intergovernmental Networks) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่เป็นของรัฐเท่านั้น ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Administration in implementation) อาจ会有ความแตกต่างกันในระดับขององค์กรของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐในระดับกลางร่วมกับองค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค หรือองค์กรของรัฐกับองค์กรส่วนท้องถิ่น ของรัฐ เป็นต้น โดยมีการสร้างความสัมพันธ์ ที่แตกต่างและศักยภาพที่แตกต่างกัน และสร้างความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ไปสู่ผลลัพธ์ของนโยบาย

2. เครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ดังเช่น เครือข่ายภาครัฐ แต่ เป็นความเชื่อมโยงกันขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีประเด็นร่วมกันหรือมีนโยบาย หรือพื้นที่ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Area of Public Policy) หรือมีความสนใจ

2.1.3 ทฤษฎีการจัดการเครือข่าย

การนำเสนอแนวคิดการจัดการเครือข่ายเป็นแนวคิดหนึ่งของธรรมาภิบาล ซึ่ง มีความเชื่อมโยงกับการจัดการแบบประชาธิปไตย ที่เน้นการจัดการอยู่ที่พลเมืองของรัฐ หรือ การจัดการแบบเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของ ความเป็นประชาธิปไตย แต่ไม่ได้หมายความว่ารัฐไม่มีบทบาทใดๆ ทางการจัดการ แต่ให้ความสำคัญ กับความร่วมมือกันระหว่างรัฐและภาคส่วนสังคม เพื่อลดการผูกขาดอำนาจอยู่ที่รัฐ และ ผลประโยชน์ที่กระจุกตัวอยู่ที่รัฐ ทฤษฎีของธรรมาภิบาลที่ศึกษาโดย (Chhotray and Stoke, 2009) ได้นำเสนอ ทฤษฎีของธรรมาภิบาลอยู่หลายประเด็น แต่ประเด็นหนึ่งที่ทำให้ ให้ความสำคัญ คือประเด็นการจัดการเครือข่าย โดยเสนอว่าการจัดการเครือข่ายเป็นแนวคิดของ การบริหารจัดการของภาครัฐโดยร่วมมือกันปฏิบัติงานของเครือข่ายที่มีหลายฝ่าย (Actors) และหลายหน่วยงาน (Organizations) เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้นโยบายของเครือข่าย (Policy Network) โดยรัฐจะทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับทิศทางการบริหารงานของเครือข่าย (Steer) โดยมีกลยุทธ์ในการจัดการเครือข่าย 2 ประเด็น คือ การจัดการเครือข่าย (Game Management) และการจัดโครงสร้างเครือข่าย (Structuring Network) ในประเด็น การจัดการเครือข่าย เกี่ยวข้องกับการจัดความสัมพันธ์ต่างๆ ภายในเครือข่ายต่อการสร้าง เงื่อนไขในการตัดสินใจร่วมกัน (Collective Decision Making) และประเด็นที่สองในการจัด โครงสร้างเครือข่าย ที่อาจจะต้องมีการปรับโครงสร้างใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนผู้มีส่วนร่วม ในเครือข่าย เปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างในเครือข่าย รูปแบบ การกระจายทรัพยากร หรือการหาผู้สนับสนุนใหม่ตามทิศทางนโยบายของเครือข่ายได้ เป็นต้น

บทสังเคราะห์การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

บริบทการเปลี่ยนแปลงของการจัดการภาครัฐจากรัฐสู่ภาคส่วนสังคมเนื่องจาก การบริหารจัดการของภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนกลไกมาเป็นการกระจายอำนาจไปสู่สังคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อจัดการภาคสาธารณะมากยิ่งขึ้นในหลายลักษณะด้วยกัน โดยการจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ จึงสามารถกระทำหรือปฏิบัติได้ในทุกกระบวนการ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ ดังนี้

ตาราง 2 การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

กระบวนการนโยบาย สาธารณะ	การกำหนดนโยบาย สาธารณะ (Formulation)	การนำนโยบาย ไปปฏิบัติ (Implementation)	การประเมินผล นโยบาย (Evaluation)
เป้าหมาย	มีเป้าหมายการจัดการ เครือข่ายในกระบวนการ วางแผนเพื่อกำหนด นโยบายในเชิง ยุทธศาสตร์ ร่วมกัน	มีเป้าหมายในการสร้าง ความร่วมมือของ เครือข่าย ในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	มีเป้าหมายการจัดการ เครือข่ายในกระบวนการ วางแผนเพื่อกำหนด นโยบายในเชิง ยุทธศาสตร์ ร่วมกัน
ทรัพยากร	การรวบรวมทรัพยากร ที่ แต่ละองค์กรมี เพื่อ กำหนดนโยบาย และ ความเป็นไปได้	การแลกเปลี่ยนทรัพยากร ขององค์กรในเครือข่าย เพื่อการแปลงนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ เป็น การ ใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์ คุ่มค่า และ ประหยัด	การประเมินผล ประสิทธิภาพ ของการใช้ ทรัพยากร เพื่อดำเนิน นโยบายของเครือข่าย มี ประสิทธิภาพ หรือไม่ ควร ปรับปรุง อย่างไร
ความรับผิดชอบ	การกำหนดหน้าที่ ในแต่ละ ประเด็นที่เหมาะสมกับ แต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะ นำไปสู่เป้าหมาย ของ นโยบายร่วมกันได้	องค์กรในเครือข่าย มี ความพร้อมสูงใน การ จัดการตามความ รับผิดชอบของตนเอง ซึ่ง ตรงกับศักยภาพ	สร้างความรับผิดชอบ ร่วมกันในการประเมินผล นโยบายของเครือข่าย และรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ของนโยบาย

ตาราง 2 (ต่อ)

กระบวนการนโยบาย สาธารณะ	การกำหนดนโยบาย สาธารณะ (Formulation)	การนำนโยบาย ไปปฏิบัติ (Implementation)	การประเมินผล นโยบาย (Evaluation)
การแลกเปลี่ยน ความคิด	การระดมความคิด ความเห็น การวิเคราะห์ ข้อมูลที่หลากหลาย จาก ความรู้และ ประสบการณ์ ของ องค์กรที่มีความ หลากหลาย ในการ กำหนดนโยบาย ร่วมกัน เพื่อให้มีการวิพากษ์ แนวคิดอย่างกว้างขวาง และ รอบคอบมากขึ้น	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารภายใน เครือข่ายเพื่อพัฒนา กิจกรรม กระบวนการ หรือกลไกของการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ที่ มีประสิทธิภาพมากที่สุด	การแลกเปลี่ยน ความคิด เพื่อการ ปรับปรุงพัฒนา เครือข่ายและ นโยบาย ของเครือข่าย

นอกจากนี้ ในกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมาภิบาลว่าด้วยการจัดการเครือข่าย (Bevir Mark, 2014) 5 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย

1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (Regulation State) คือ การปรับเปลี่ยน บทบาท รัฐจากรัฐควบคุมผู้รัฐที่ทำหน้าที่ในการพัฒนา นโยบายเพื่อประสบความสำเร็จโดยอาศัยภาคส่วนต่างๆ ของรัฐ และมอบอำนาจความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยรัฐทำหน้าที่กำกับด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ และทำหน้าที่ในการตรวจสอบภายใต้ขอบเขตของ กฎหมายเพื่อควบคุมมิให้เครือข่ายมีอิสระที่มากเกินไป

2) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration Network) ในการจัดการเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์และสร้างแนวร่วมเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย จะทำให้ ภายใต้ นโยบายเดียวกัน จะมีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการกัน ร่วมด้วยช่วยกัน การแลกเปลี่ยน ทรัพยากรซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการจัดการนโยบาย สาธารณะ

3) การสร้างทีมงาน (Team Working) การทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันภายใต้นโยบายเดียวกันจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการจัดการนโยบายสาธารณะ

4) การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สิ่งสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ที่ภาวะผู้นำในอันที่จะสร้างวิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจที่จะรวมพลังของเครือข่ายไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้

5) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นกลยุทธ์สำคัญของการจัดการเครือข่ายภายใต้ความอิสระของแต่ละหน่วยงาน ที่มีจุดยืนหรืออุดมการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมนำไปสู่ ความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง การประนีประนอมจึงเป็นหนทางของการนำไปสู่ความลงตัว ทางการจัดการ

จากแนวคิดทฤษฎีการจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เป็นการจัดการแนวใหม่ที่จะสนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จในกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยการจัดการเครือข่ายสามารถกระทำได้ในทุกกระบวนการของนโยบายสาธารณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละกระบวนการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยงานในการจัดการเครือข่ายภายใต้ ศักยภาพและข้อจำกัดของเครือข่ายนั้นๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละกระบวนการนโยบายสาธารณะ ผู้วิจัยจึงมีความพยายามที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของเครือข่ายและการจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะที่จะสร้างแนวทางเพื่อเป็นกรอบต่อการนำไปสู่การปฏิบัติและพัฒนากิจการเครือข่ายให้มีประสิทธิผลได้ต่อไปท่ามกลางความต้องการของสังคมในการร่วมมือกันพัฒนาในทุกด้าน เครือข่ายจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อสถานการณ์ของความซับซ้อนของปัญหา และความต้องการในการจัดการกับปัญหาอย่างมีระบบ

2.2 แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ในการศึกษาครั้งนี้เรื่องแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการแก้ไขปัญา เนื่องจากการบริหารจัดการแก้ไขปัญาไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง แต่ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการแก้ไขปัญานั้นประสบความสำเร็จ

2.2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ที่ดีอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการสื่อสารเพื่อประสานความร่วมมือกัน และรวมถึงความไว้วางใจกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

หน่วยงานเป็นไปในลักษณะของการให้ความร่วมมือกันโดยในระยะยาวจะก่อให้เกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2555) โดยผู้วิจัยได้จำแนกความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ประกอบไปด้วย 2 มิติ ดังต่อไปนี้

(1) ความไว้วางใจ

การสร้างโอกาสการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยร่วมกันทำความเข้าใจเพื่อจะแบ่งปันความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะซึ่งกันและกัน และลดการปิดบังข้อมูลระหว่างกัน เมื่อมีความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล จะทำให้การเรียนรู้ระหว่างกันมีประสิทธิภาพตามไปด้วย เนื่องจากส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอย่างเป็นอิสระมากขึ้น และส่งผลดีอันเป็นปัจจัยให้การดำเนินงานสำเร็จ

(2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน องค์ความรู้ บริบทของหน่วยงาน และคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน โดยคุณภาพในความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นอยู่กับความเปิดเผย ความเข้มข้นอย่างตรงไปตรงมา เมื่อมีคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดี มีการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ให้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ได้สรุปเอาไว้ดังนี้

(1) ความสามารถในการสื่อสาร คือ การถ่ายทอด ถ่ายโอน ความหมาย เพื่อให้ข่าวสาร และสิ่งที่ต้องการสื่อสาร ถูกกระจาย โดยที่การสื่อสารไม่ได้ถูกนิยามหรือมีขอบเขต ยังหมายรวมไปถึงการพยายามทำความเข้าใจ หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารจะต้องทำให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจต้องตรงตามเจตนาในการสื่อสาร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการสื่อสาร ถ่ายโอนความหมาย และความหมายของสารนั้นผู้รับสารสามารถทำความเข้าใจได้

(2) ความสำคัญของการสื่อสาร คือ จากการที่การสื่อสารในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้และเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการหน่วยงาน แต่การสื่อสารที่ไม่มีคุณภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ และที่สำคัญซึ่งไปกว่านั้นก็คือ ผู้บริหาร จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สื่อสาร โดยหน่วยงานสามารถจะใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้ใน สี่ประเด็นหลัก ดังนี้ การควบคุมดูแล (Controlling) การชักจูง (Motivation) การแสดงออกทางอารมณ์ของความรู้สึก (Emotional expression) และด้านข่าวสารข้อมูล

2.2.3 กระบวนการในการสื่อสาร

การสื่อสาร สามารถที่จะคำนึงถึงได้ในแง่ของกระบวนการ โดยผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็นสี่ลักษณะ ดังนี้ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน และการสื่อสารแบบคนละหน่วยงาน และความแตกต่างในเรื่องของระดับ (อลิศรา เจริญวานิช, 2548)

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากลำดับชั้นบังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรซึ่งรวมถึงนโยบาย

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากหน้าที่ขึ้นสู่การสื่อสารในลักษณะ การประชุม ผู้วิจัย พบว่าหากมีการสื่อสารในลักษณะนี้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ในขณะเดียวกัน ในระดับล่างสื่อสารต่อระดับสูงอย่างจริงจัง และตรงไปตรงมานั้นไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายนัก อีกทั้งในการสื่อสารสำหรับทิศทางนี้ อาจจะด้อยประสิทธิภาพที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสาระที่ปรากฏในสารนั้น

3. การสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารที่ส่งข้ามหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากต่อการ แตกต่างเข้าด้วยกัน อาทิเช่น การติดต่อข้ามสายงานระหว่างส่วนงาน เป็นต้น

4. การสื่อสารแบบคนละหน่วยงานและความแตกต่างในเรื่องระดับภายใน แม้ว่าจะเป็นวิธีการสื่อสารที่อาจจะมีการใช้ไม่มาก ทั้งหมด 4 แบบนี้ แต่ก็มีมีความจำเป็นในสถานการณ์ที่สมาชิกในหน่วยงานไม่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยผ่านช่องทางอื่น ๆ ได้ เป็นลักษณะการสื่อสารที่ส่งข้ามไปยังหน่วยงานที่ต่างกัน

2.3 แนวคิดการบริหารจัดการภาวะวิกฤต

2.3.1. ความหมายของภาวะวิกฤต

ภาวะวิกฤต (Crisis) สภาวะเหตุการณ์หรือสถานการณ์ชั่วคราวที่ไม่ได้คาดคิดเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยส่วนใหญ่ขาดการเตรียมการ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นกระจายไปในวงกว้างไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่มากไปจนถึงมาก กระจายไปสู่ชื่อเสียงไปจนถึงผลกำไรในการทำธุรกิจ ภาวะวิกฤตโดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นโดยที่ไม่มีสัญญาณ ความสำคัญการเตรียมการ นับเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ระดับองค์กรที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และนำไปอยู่ในแผนงานวิธี การเตรียมการทำให้เกิดการควบคุมเพื่อสิ่งที่จะตามมาในภายหลัง (ปรีดี นุกุลสมปรารถนา, 2563)

ดังนั้น ภาวะวิกฤตจะหมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเร่งด่วนกะทันหัน อาจเป็นสิ่งที่อยู่เหนือความคาดหมายไม่ได้คาดคิดมาก่อน และไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายในแง่ต่าง ๆ และจำเป็นต้องรีบดำเนินการรับมือและแก้ไขอย่างรวดเร็ว

2.3.2 ประเภทของวิกฤต

(ปรีดี นุกุลสมปวรธนา, 2563) ได้จัดประเภทของวิกฤตไว้ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มวิกฤตที่ส่งผลไม่มาก อาทิ ความรุนแรง ในที่ทำงาน การถูกใส่ความต่างๆ
2. กลุ่มวิกฤตที่เป็นเหตุฉุกเฉิน องค์กรดำเนินธุรกิจแล้วนำไปสู่ภาวะวิกฤต โดยไม่ได้เจตนา ความรับผิดชอบอยู่ในระดับกลาง เช่น การปฏิบัติงานในภาวะยากลำบาก
3. กลุ่มวิกฤตที่สามารถเตรียมการไว้ก่อน เกิดโดยคนทำหละหลวม ตัวอย่าง การหละหลวมที่คนเกิดบกพร่องนำไปสู่อุบัติเหตุ การหละหลวมในหน้าที่ อาทิ การไม่ซื่อสัตย์ การปลอมแปลงเอกสารหรือผลตรวจสอบต่างๆที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ

มีสองแบบใหญ่ๆ คือ

1. วิกฤตที่ทราบมาก่อน โดยการคาดคะเนว่ามีโอกาสจะเกิดขึ้น แต่ไม่ทราบว่าจะเกิดเมื่อใด หากเราคาดคะเนถึงโอกาสเกิดวิกฤตการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ก็ควรที่จะมีแผนรองรับในขนาดไว้
2. วิกฤตที่ไม่ทราบมาก่อน ไม่มีทิศทาง ไม่มีโอกาสใดที่คิดว่าจะเกิด โดยขาดการวางแผนเตรียมการ เช่น เหตุการณ์ทางธรรมชาติ หรือการกระทำผิดทางอาญา

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ภาวะวิกฤตมีสอง ประเภทหลัก ดังต่อไปนี้ ภาวะวิกฤตที่คาดเดาล่วงหน้าได้ โดยสาเหตุมักเกิดมาจากปัจจัยภายใน เช่น ความผิดพลาดในการบริหารงาน และอีกประเภทคือ ภาวะวิกฤตที่ไม่สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ โดยสาเหตุมักเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น ภัยธรรมชาติ

2.3.3 ขั้นตอนการจัดการภาวะวิกฤต

(ปรีดี นุกุลสมปวรธนา, 2563) ได้แบ่งขั้นตอนสำหรับการจัดการภาวะวิกฤตไว้ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการสื่อสารให้ชัดเจน

เมื่อใดก็ตามที่เกิดภาวะวิกฤตขึ้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการสื่อสาร สิ่งที่จะดำเนินการให้ชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องถึงเหตุการณ์ และแนวทางสำหรับการเตรียมการในลำดับถัดไป

2. เลือกวิธีในการเตรียมการ

โดยวิธีมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยวิธีการจะมีเป็นลำดับขั้นขึ้นสู่กลุ่มด้วยกัน

กลุ่มปฏิเสธ องค์กรจะปฏิเสธว่าไม่รู้เห็นเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้น ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิด

โจมตี โดย การโต้ตอบออกมานั้น ดำเนินคดีฟ้องร้องกลับ
 ปฏิเสธ โดย การที่องค์กรต้องมั่นใจว่าเหตุการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นไม่ได้มี
 ส่วนเกี่ยวข้อง

วิธีการกล่าวโทษ โดย การที่องค์กรหาผู้รับผิดชอบที่เป็นกลุ่มที่บริษัทจ้าง
 ดำเนินงานแทน โดยมีความจริง โดยส่วนงานรับจ้าง ดำเนินการและกระทำความผิด โดยการ
 ละเลย การทำหน้าที่มีคำสั่ง ถึงสามารถดำเนินการตามวิธีการนี้

กลุ่มสำคัญ การลดความน่าเชื่อถือ ทำให้ชื่อเสียงขององค์กรได้รับผลกระทบไม่
 มากนัก จำแนกได้ดังนี้

วิธีการขอภัย โดย การปฏิเสธถึงความตั้งใจที่จะให้เกิดวิกฤตขึ้น

วิธีการให้เหตุผล โดย บอกความจริง เพราะคนที่เคราะห์ร้ายมักมีส่วน
 เกี่ยวข้องให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆด้วย แต่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ชัดเจน โดย เป็นการปรับความ
 เลวร้ายที่จะส่งผลในวงกว้างต่อชื่อเสียงขององค์กรได้ดีขึ้น

กลุ่มบุรณะ หรือวิธีฟื้นฟูชื่อเสียง

ชดเชย ในแบบต่างๆ

ขอโทษ คือ ออกมาขอโทษรับผิดชอบ เยียวยา
 เสริม หรือเยียวยาต่างๆในเหตุการณ์ภาวะใช้เสริมกลุ่มอื่นๆ

เตือน เพื่อให้ทราบ

ชื่นชม เพื่อให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดี

วิธีผู้ตกเป็นเหยื่อ

3. วางแผนสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

เหตุการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับทั้งคนภายในองค์กร
 ในเหตุการณ์วิกฤต มวลชน ส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสิ่งที่ดี ซึ่งควรปฏิบัติดังนี้

แยกแต่ละกลุ่มในการรับข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจน การสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย
 แต่ละกลุ่มนั้นจำเป็นต้องแยกประเภทเนื้อหาข่าวสารที่เหมาะสม

เตรียมเนื้อหาให้พร้อม สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาให้เหมาะสมกับแต่ละ
 กลุ่มเป้าหมาย

เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดตั้งทีมเฉพาะกิจและผู้แถลงการณ์

การตั้งทีมงานที่เกี่ยวข้องและสำคัญ เพื่อดำเนินการกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ที่ต้องแสดงการณ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ทีมงานต้องมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน เพราะวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเร่งด่วน

ทีมงาน ทำงานภายใต้ความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งทีมงานต้องมีเนื้อหา รวมไปถึงการทำความเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

จากแนวคิดการบริหารจัดการภาวะวิกฤตข้างต้น เป็นการกล่าวถึงขั้นตอนต่างๆที่ใช้ในการจัดการภาวะวิกฤต ซึ่งภาวะวิกฤตเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแบบกะทันหันโดยไม่ทันคาดคิด และขั้นตอนในการจัดการภาวะวิกฤต เป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อเตรียมพร้อมและรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดในอนาคตได้ จึงจะเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและประชาชนอย่างแท้จริง และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้การจัดการภาวะวิกฤตประสบความสำเร็จ

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่าง

2.4.1 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2563)

คนต่างด้าว คือบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย โดยทำงานซึ่งใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม คนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานโดยมีฐานะเป็นลูกจ้าง

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือและทำงานอยู่ในระดับสูงหรือเป็นแรงงานที่ถูกส่งมาจากบริษัทในต่างประเทศที่เข้ามาทำการลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ฝีมือ และเทคโนโลยีขั้นสูง

(2) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

(3) ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยเข้าเมืองเพื่อทำงานอันมีเหตุจำเป็น โดยจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 15 วัน และจะทำงานดังกล่าวได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

(4) ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง การหลบหนีเข้าเมือง ระหว่างรอการส่งตัวกลับมีการอนุญาตให้สามารถทำงานได้ 2 งาน คือ งานประเภทกรรมกร งานในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานที่เป็นบัตรสีชมพู และได้รับแก้ไขสถานะจากแรงงานต่างด้าวประเภทหลบหนีเข้าเมือง มาเป็นแรงงานที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายและที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและมีรับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเรียบร้อยแล้ว ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ในการศึกษาครั้งนี้แรงงานต่างด้าวจะหมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งในงานนี้จะเจาะจงไปที่แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตเข้าทำงานตามแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

2.5 แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ทุกภาคส่วนควรให้ความสนใจจากการนำบทวิเคราะห์กรณีประเทศสิงคโปร์มาเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากสิงคโปร์มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นวันละกว่าพันราย ซึ่งกว่าร้อยละ 60 ของผู้ติดเชื้อในสิงคโปร์สัมผัสกับแรงงานข้ามชาติที่อาศัยในหอพัก ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงาน 2,814,481 คน และพบการแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในศูนย์กักกัน ตรวจคนเข้าเมือง อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุม ลดความเสี่ยง เข้าสู่หมู่บ้าน/ชุมชนไทยและต่างด้าวกระทรวงสาธารณสุข เห็นความสำคัญในการเฝ้าระวัง ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว จึงได้สนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่เสี่ยง 7 พื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตเข้าทำงานมากที่สุด และจังหวัดพื้นที่ชายแดนที่ได้รับการคัดเลือก โดยมีจังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้นแบบในการดำเนินงาน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2563)

1. การเตรียมความพร้อม อสต. ในการดำเนินงานเฝ้าระวังและป้องกันโรคโควิด 19

การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินงานเฝ้าระวังและป้องกันโรคโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะต้องเตรียมความพร้อมทั้ง เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครสาธารณสุข และสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานดังนี้

1.1 ทีมเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ทีมจังหวัด บูรณาการความร่วมมือ 3 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

1. สร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือและระบบการดูแล เฝ้าระวัง โดยใช้ระบบการดูแล เฝ้าระวังโรคโควิด 19 ปกติ ของ อสม.ที่มีอยู่ เชื่อม ประสานการดำเนินงาน กับสถานประกอบการและ อสต. ผนวกกับมาตรการเฝ้าระวังโรคของแต่ละพื้นที่/ชุมชน

2. ให้ความรู้ และสร้างความตระหนัก ในการป้องกัน โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) แก่กลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยเน้นการสวมหน้ากากอนามัย การพัฒนาความสะอาดส่วนบุคคล ที่พัก และหมู่บ้าน/ชุมชน การเว้นระยะห่างทางสังคม รวมถึงการจัดทำพื้นที่หอพัก หมู่บ้าน/ชุมชนต่างด้าว นำร่องในการป้องกันโรคโควิด 19

3. ในกรณีของจังหวัดที่ไม่มีอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.) ในพื้นที่ให้สร้างและพัฒนาแกนนำแรงงานต่างด้าวตามบริบท เพื่อดำเนินงานร่วมกับ อสม.และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. สำนักงานแรงงานจังหวัด

1. ชี้เป้า พื้นที่เสี่ยง และพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวสูง

2. ประสาน กำกับ ติดตาม สถานประกอบการ

3. สนับสนุนการสร้างและพัฒนาแกนนำแรงงานต่างด้าวตามบริบทเพื่อดำเนินงานร่วมกับ อสม. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในกรณีของจังหวัดที่ไม่มีอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.)

3. เหล่ากาชาดจังหวัด

1. สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินการของ อสต.และแกนนำแรงงานต่างด้าว

2. ให้ความรู้ และสร้างความตระหนักในการป้องกันโรคโควิด 19 แก่แรงงานต่างด้าว

3. สนับสนุนของรางวัลน้ำแข็ง สำหรับผู้แจ้งเบาะแสผู้ที่มีความเสี่ยงผ่านแอปพลิเคชันพ่นภัย

4. ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากโรคโควิด 19

5. สนับสนุนการสร้างและพัฒนาแกนนำแรงงานต่างด้าวตามบริบทเพื่อมาดำเนินงานร่วมกับ อสม. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในกรณีของจังหวัดที่ไม่มีอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.)

ทีมอำเภอ พี่เลี้ยงทีมระดับตำบล ประสานส่งต่อข้อมูลการดำเนินงาน ร่วมกับทีมระดับตำบล เข้าตรวจสอบกรณีพบกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ หากพบว่าเป็นผู้ติดเชื้อส่งต่อโรงพยาบาลศูนย์เพื่อรักษา

ทีมเจ้าหน้าที่ รพ.สต./รพ.

1. เป็นพี่เลี้ยงให้กับ อสม. และอสต. หรือแกนนำในการดำเนินงานค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยง
2. จัดทำทะเบียน อสต. หรือแกนนำ
3. ให้ความรู้กับ อสต. และ แกนนำแรงงานต่างด้าว ก่อนออกปฏิบัติงาน
4. ดำเนินการประเมินสุขภาพ อสต. และแกนนำแรงงานต่างด้าว ก่อนออกปฏิบัติงาน
5. ดำเนินการร่วมกับ อสต. และแกนนำแรงงานต่างด้าว ในการออกค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยง
6. รวบรวมผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งรายงานในกลุ่มไลน์ COVID – 19 Migrant

1.2 ระบุพื้นที่ดำเนินการ

ระบุพื้นที่ในการดำเนินการค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยงให้ชัดเจน ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากแต่ละจังหวัด แต่ละพื้นที่ มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน แยกกันอยู่อาศัยตามบริบท ดังนี้

1. หอพัก
2. ที่ทำงาน
3. ตลาด
4. ชายแดน
5. แคมป์

ทั้งนี้แต่ละบริบทจะมีความหนาแน่น และวิถีชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการระบุพื้นที่ดำเนินการที่ชัดเจน จะทำให้เกิดการจัดระบบเฝ้าระวังโรคโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ทีมอาสาสมัครสาธารณสุข

ประกอบด้วย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และ อาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.) ควรมีการเตรียมความพร้อม ดังนี้

1.3.1 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อสม.

1. จัดตั้งทีม
2. อสม. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นพี่เลี้ยงให้กับ อสต.
3. ให้ความรู้และวิธีป้องกันโรคโควิด 19 แก่อสม.

1.3.2 อาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.)

กรณี ไม่มี อสต.

กรณีพื้นที่ที่ไม่มี อสต. หรือแกนนำแรงงานต่างด้าวสามารถอบรม และพัฒนา อสต. หรือแกนนำแรงงานต่างด้าว โดยใช้หลักสูตร อสต. พ.ศ. 2557 ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หรือปรับใช้เนื้อหาบางส่วน เพื่อให้ อสต. หรือแกนนำแรงงานต่างด้าว ร่วมดำเนินงานกับ อสม. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สร้างระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน โรคโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

กรณี มี อสต. ดำเนินการดังนี้

1. ประเมินสุขภาพ อสต.

ประเมินสุขภาพของ อสต. ตามแบบประเมินสุขภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฝ้าระวังและป้องกันโรคโควิด 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการประเมินความพร้อมของ อสต. ก่อนออกปฏิบัติงาน

2. ให้ความรู้ และวิธีป้องกันโรคโควิด 19 แก่ อสต.
3. ให้ความรู้ในการใช้สื่อ การสื่อสาร และช่องทางการ

รายงาน

บทบาทของ อสต.

- 1.) เฝ้าระวัง คัดกรอง ค้นหากลุ่มเสี่ยง

- สอบถาม/สังเกตอาการ หากมีอาการ ให้ส่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ใกล้บ้านหากไม่มีอาการ อสต. ติดตามครบ 4 วัน (รายงานผลเมื่อครบ 14 วัน) ช่วงติดตามหากมี
อาการให้ส่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

- ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัว
- จัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มเสี่ยง
- รายงานผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่

2) ทำตนเป็นแบบอย่างให้ความรู้และดูแลแรงงานต่างด้าว

- หมั่นล้างมือ เว้นระยะห่าง สวมหน้ากากอนามัย งดการรวมกลุ่ม งด
ร่วมวง

- ให้ความรู้ แก่แรงงานต่างด้าว ในการปฏิบัติตัวและดูแลตนเองใน
หอพัก/บ้านพัก/แคมป์ และงาน ในสถานการณ์โควิด 19

- ชักชวนให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามมาตรการ และร่วมเป็นแกนนำ
หอพัก

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งต่างๆอย่างเคร่งครัดและเคารพ
กฎหมายไทย

- จัดการสิ่งแวดล้อม และความสะอาดของชุมชน (ทำความสะอาดที่พัก &
ชุมชน)

3) ช่วยเหลือ

- ประเมินคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น
- ให้การปฐมพยาบาลทางจิตเบื้องต้น
- แจ้งเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือด้านคุณภาพชีวิต อาหาร/เศรษฐกิจ
- เยี่ยมติดตาม แบ่งปัน ให้คำแนะนำ เสริมพลังใจ

4) รณรงค์ ส่งเสริมมาตรการ Social Distancing และสร้าง New normal

- ให้ความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักใน Social Distancing และ
New normal

- ร่วมสร้างมาตรการ Social Distancing /New normal และติดตามการ
ปฏิบัติตามมาตรการในชุมชนต่างด้าว

- หมั่นล้างมือ เว้นระยะห่างทางสังคม สวมหน้ากากอนามัย งดการ
รวมกลุ่ม งดร่วมวง

- เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตัวให้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1.4 เตรียมอุปกรณ์ป้องกันตัว และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.4.1 อุปกรณ์ป้องกันตัว สำหรับ อสม.และอสต. ได้แก่

- 1) หน้ากากอนามัย
- 2) แอลกอฮอล์เจล

1.4.2 อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1) สื่อความรู้ สามารถศึกษา และดาวน์โหลดสื่อได้ทาง

(1) เว็บไซต์ ศูนย์บริการชาวต่างชาติ โรงพยาบาลสมุทรสาคร เช่น ชุดความรู้การป้องกันโรคโควิด - 19 ฉบับ 5 ภาษา ไปสเตอร์ และแผ่นพับเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา 2019

(2) Facebook Fanpage: Migrant Health Volunteers อ ส ต . ร พ . สมุทรสาคร

(3) แผ่นพับความรู้โรคโควิด 19 3 ภาษา สภาอากาศไทย

(4) สื่อออนไลน์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้จิตใจ 1 บทเรียน มีทั้งหมด 8 บทเรียน /8 วัน

(5) คู่มือการปฏิบัติงานทีมช่วยเหลือเยียวยาจิตใจทุกระดับ กรมสุขภาพจิต

(6) แนวทางการฟื้นฟูจิตใจ

2.) แบบรายงาน/แบบประเมิน

- (1) แบบรายงานเคาะประตูบ้าน อสต.
- (2) แบบประเมินสุขภาพจิต

2. ค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยง

การดำเนินการค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยงในกลุ่มแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ในหมู่บ้าน/ชุมชน

กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยโดยไม่ผ่านด่านและยังไม่กักตัว 14 วัน

กลุ่มที่ 3 ผู้ที่อยู่ในระยะใกล้ชิดกับผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือไปร่วมอยู่ในสถานที่ที่ผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปรากฏตัว

ขั้นตอนการค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยง

2.1 แยกกลุ่มเป้าหมาย

2.2 สอบถาม/สังเกตอาการ

มีไข้ ร่วมกับอาการไอ มีน้ำมูก หายใจเหนื่อย จาม เจ็บคอ

2.3 ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ปฏิบัติตัว

1) อสม. อสต. และบุคลากรสาธารณสุข ให้ความรู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา รณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตัวในวิถีชีวิตแบบใหม่

2.) สร้างช่องทางการสื่อสารและสื่อความรู้ในชุมชน เช่น มุมสุขภาพ ในสถานที่ทำงาน หอพัก ชุมชน หรือสื่อสารผ่าน social media (กลุ่ม Line Facebook หรือ เว็บไซต์)

3.) สร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าว รวมถึงสร้างข้อตกลงการอยู่อาศัยในพื้นที่ร่วมกัน โดยการสวมหน้ากากอนามัย การพัฒนาความสะอาดส่วนบุคคล ที่พัก ตลาดและบ้าน/ชุมชน การเว้นระยะห่างทางสังคม (SOCIAL DISTANCING) รวมถึงการจัดทำพื้นที่ หอพักชุมชนต่างด้าวนำร่อง ในการป้องกันโรคโควิด 19

3.จัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มเสี่ยง

อสต. ค้นหา และคัดกรองกลุ่มเสี่ยง เมื่อพบกลุ่มเสี่ยง ต้องจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มเสี่ยงตามแบบฟอร์มรายงาน กรณีพบผู้มีอาการ (ไข้ ไอ เหนื่อยหอบ) ส่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และนำแจ้งในแอปพลิเคชัน พันภัย สภากาชาดไทย หรือจัดทำข้อมูลกลุ่มเสี่ยงผ่าน google map

3.1 แบบฟอร์มการรายงาน

แบบรายงาน อสต. เคาะประตูบ้าน มีข้อมูลประกอบด้วย

- ชื่อผู้บันทึกข้อมูล
- หมู่บ้าน/ชุมชน/บริษัท ตลาด/ที่พักที่สำรวจ
- แกนนำหอพัก
- บ้านเลขที่ที่สำรวจ
- อาการของกลุ่มเสี่ยง
- กลุ่มเป้าหมาย
- การปฏิบัติ

ซึ่งแบบฟอร์มนี้ อสต. จะต้องนำส่งให้แก่ทีม รพ.สตหรือรพ. ที่เป็นพี่เลี้ยง เพื่อรวบรวม

ต่อไป

3.2 การนำแจ้ง

กรณีพบกลุ่มเสี่ยง อสต. สามารถนำแจ้งเพื่อขอรับการช่วยเหลือได้ และส่งต่อผู้มีอาการสำคัญ โดยมีเงื่อนไขการใช้งาน คือ ผู้รายงานจะต้องมีรายชื่อเป็นผู้รายงาน ซึ่งการเพิ่มรายชื่อเป็นผู้รายงาน ต้องส่งข้อมูลให้กับทางสภาอากาศไทย เพื่อเพิ่มบัญชีรายชื่อ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เลขประจำตัว 13 หลัก
2. ชื่อ นามสกุล
3. พื้นที่รับผิดชอบ
4. สัญชาติ

3.3 บันทึกข้อมูลกลุ่มเสี่ยงผ่าน google map

การจัดเก็บข้อมูลกลุ่มเสี่ยงใน google map เพื่อบอกให้ทราบตำแหน่งของกลุ่มเสี่ยง โดยผู้รายงานสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ทั้งข้อความและรูปภาพ ได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. สร้างบัญชีผู้ใช้งานใน www.gmail.com
2. ลงชื่อเข้าสู่ระบบ เพื่อเข้าใช้งาน
3. เข้าใช้งานเมนู แผนที่ หรือ google map
4. เมื่อปรากฏแผนที่ให้คลิกเลือกเมนู และคลิกเลือก My Maps
5. คลิก สร้างแผนที่ เพื่อสร้างข้อมูล ณ บริเวณที่พบกลุ่มเสี่ยง
6. บันทึกข้อมูล รูปภาพ และระบุตำแหน่งของกลุ่มเสี่ยง

4. การเยี่ยมติดตามให้ครบ 14 วัน

อสต. เยี่ยมติดตามกลุ่มเสี่ยงให้มีการกักตัวครบ 14 วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นเดินทางไปยังสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาด พร้อมให้คำแนะนำการปฏิบัติตัว และให้ขอความร่วมมือผู้นั้นในงด หรือหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ นอกหมู่บ้าน /ชุมชนไว้ก่อน หรือพักอาศัยอยู่แต่ในบ้านเรือน/หอพัก เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน แล้วให้บันทึกและรายงานผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขใกล้บ้านทราบ กรณีพบว่ามีการให้ส่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดย อสต. สามารถติดตามผ่านช่องทาง ดังนี้

- 1.) อสต. ออกเยี่ยมติดตามไปยังบ้านกลุ่มเสี่ยงที่มีการกักตัว
 - 2.) ใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น โทร แชทไลน์ หรือวิดีโอคอล เพื่อสอบถามอาการ
- ในขณะที่เยี่ยมติดตามกลุ่มเสี่ยงให้มีการกักตัวครบ 14 วัน หรือเมื่อติดตามครบ 14 วัน
- 1.) กรณีมีอาการไข้ ไอ เหนื่อยหอบ ให้ดำเนินการส่งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.) กรณีไม่มีอาการ ให้ดำเนินการมอบสติ๊กเกอร์ เพื่อเป็นสัญลักษณ์

5. การรายงานผลการดำเนินงาน

5.1 อสต.

1.) ผลการค้นหาและคัดกรองกลุ่มเสี่ยง

รายงานผ่านแบบรายงาน อสต. เคาะประตูบ้าน ส่งให้กับเจ้าหน้าที่

2.) รายชื่อกลุ่มเสี่ยง

นำแจ้งผ่านแอปพลิเคชันพ่นภัย ของสภากาชาดไทย เพื่อส่งต่อข้อมูลกลุ่มเสี่ยง

และ

ขอรับการช่วยเหลือด้านทรัพยากรต่างๆ

5.2 เจ้าหน้าที่ รพ.สต. หรือ รพ.

เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รายงานผลการดำเนินงานในพื้นที่ของตน ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสต./แกนนำ ในการเฝ้าระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในแรงงานต่างด้าวโดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2563 และรายงานผลการดำเนินงาน ทุกวันอังคาร พร้อมทั้งสามารถส่งต่อเรื่องราวการดำเนินงานในพื้นที่ ผ่าน 2 ช่องทาง ได้แก่

1) กลุ่ม Line : COVID-19 Migrant

2.) E mail : suphitsara.moph@gmail.com

6. การเยียวยาด้านจิตใจ ผู้ได้รับผลกระทบจากโควิด 19

6.1 การช่วยเหลือ

การช่วยเหลือต่างด้าวผู้ได้รับผลกระทบจากโควิด 19 โดยแจ้งรายชื่อผู้ได้รับผลกระทบผ่านทางแอปพลิเคชันพ่นภัย เพื่อขอรับความช่วยเหลือจากสภากาชาดไทย โดยใช้บัญชีรายชื่อเดียวกับการแจ้งรายงานกลุ่มเสี่ยง

6.2 การเยียวยาด้านจิตใจ ผู้ได้รับผลกระทบจากโควิด 19

1.) ประเมินคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น โดยใช้แบบคัดกรองซึมเศร้า (2Q) ของกรมสุขภาพจิต

2.) ปฐมพยาบาลด้านจิตใจ โดยใช้หลัก 3 ส คือ

(1) สอดส่อง มองหา ผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือ

(2) ใส่ใจรับฟัง รับฟังความกังวลที่เกิดขึ้น โดยใช้คำถามปลายเปิดในการสนทนา เช่น "ช่วงนี้มีเรื่องอะไรที่ทำให้คุณไม่สบายใจหรือรบกวนจิตใจคุณไหม ครับ / ค่ะ"

(3) ส่งต่อ เชื่อมโยง ประสานส่งต่อข้อมูลผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หน่วยบริการในพื้นที่ บูรณาการทำงานร่วมกับ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามแนวทางของ ศบค.มท

3) เยี่ยมติดตาม ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้รวบรวมมา ดังนี้

(ศศิธร ตั้งสวัสดิ์, 2563) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แรงงานต่างด้าว พื้นที่เขตสุขภาพที่ 7 และ 8 ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2560 ถึง มิถุนายน 2561 เป็นเวลา 1 ปี กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกเกี่ยวกับปัญหา ระยะที่สอง มีพันธกิจร่วมกัน ในการจัดการระบบ และสุดท้ายระยะที่สาม แก้ไขระบบ รายงานจากสถิติการแรงงานจังหวัด รายงานการจัดการบริการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยเลือกผู้รับผิดชอบแบบเจาะจงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า โดยในระยะแรกนั้นยังไม่มีกระบวนการข้อมูลแรงงานที่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ ระยะที่สอง จากปัญหาได้มีการเสนอแนะการจัดระบบ และมาตรการร่วมกัน และในส่วนระยะที่สาม มีการจัดการกำหนดแผนงาน และมาตรการแนวทางในการปฏิบัติงานสาธารณสุขในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้านของเขตสุขภาพที่ 7 และ 8 เพื่อกำหนดให้เป็นวาระร่วมกัน

(วิษณุ คิดเห็น, 2563) การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้เพื่อเฝ้าระวังป้องกันทางระบาดวิทยา รวมไปถึง การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในกลุ่มแรงงานต่างด้าว อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีการแบ่งการศึกษาออกเป็นเป็น สามระยะด้วยกัน เป็นผู้เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวังโรคติดต่อในโรงพยาบาล 24 ราย โรงงาน 6 ราย แรงงานเมียนมาที่มีอาการป่วยและไม่ได้มีอาการป่วยเป็นโรคติดต่อจำนวน 10 ราย ด้วยกัน ในระยะที่สอง การเฝ้าระวังการเกิดโรคติดต่อในโรงพยาบาล 30 รายและโรงงานอีก 15 ราย ระยะที่สามสุดท้าย ทำแบบประเมินเพื่อป้องกันโรคติดต่อกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา 200 ราย ด้านความพอใจกับการให้บริการ อีกในจำนวน 300 ราย เก็บข้อมูลระในเดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน 2562 วิจัยเชิงปริมาณและสำรวจ และมีการเก็บรวบรวม

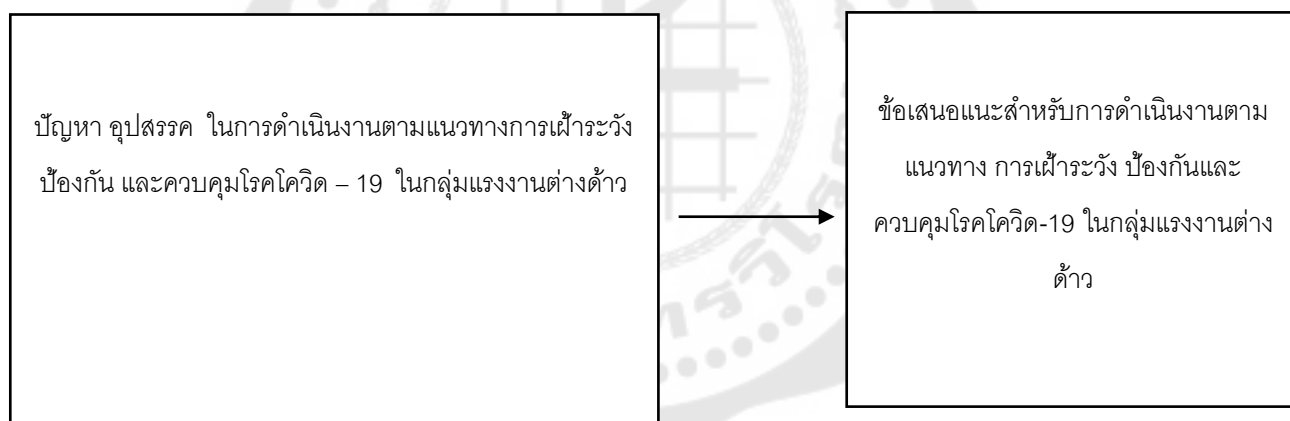
ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก มรูปแบบการสนทนากลุ่ม และสุดท้ายมีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ในเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยผลการศึกษาพบว่า 1) การระบามาจากการที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดหนาแน่น สภาพแวดล้อมไม่ดี ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดการแพร่ระบาดได้ง่าย 2) ชาวเมียนมาตำบลสูงเนิน ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ คือ แนวทางการเฝ้าระวังเริ่มตั้งแต่ การชักประวัติ การคัดกรอง ค้นหากลุ่มเสี่ยง การสื่อสารข้อมูลโดยการส่งต่อการรักษา การพัฒนาอาสาสมัครชาวเมียนมา ให้มีความเข้าใจในการระบาดของโรค ดูแลที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวให้ถูกหลัก 3) หลังจากการพัฒนาพบว่าแรงงานมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น ในร้อยละ 37.18 ได้รับวัคซีนป้องกันโรครวมไปถึงมีบัตรประกันสุขภาพเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 36.14 และสุดท้ายความพอใจในเรื่องของการเข้ารับบริการอยู่ที่ ร้อยละ 86.8 และการรับวัคซีนของแรงงานผ่านเกณฑ์ที่ร้อยละ 95

(นิภา มหารัชพงศ์, 2553) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ปัญหาเอดส์ในแรงงานต่างด้าวไม่ได้เป็นเพียงแต่ การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่เป็นจำนวนมาก จากข้อมูลสำนักระบาดวิทยา พ.ศ. 2551 ร้อยละ 3 เฝ้าระวังพฤติกรรมติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มแรงงานต่างด้าว จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2551 แรงงานต่างด้าวที่มาตรวจสุขภาพเป็นร้อยละ 2.54 การมีเพศสัมพันธ์กับคนอื่น / หญิงอื่นที่ไม่ใช่แฟนหรือคนรัก ต่ำมาร้อยละ 5 – 10 ปัญหาการย้ายที่อยู่ หรือการเล็ดรอดข้ามชายแดนมา การเปลี่ยนนายจ้าง และการอพยพ ทำให้ยากในการติดตามการรักษา ยากมากขึ้น แนวคิดรูปแบบการป้องกันเอดส์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน ควรประกอบ 1) โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และวิธีการป้องกัน 2) อาสาสมัครแกนนำแรงงานต่างด้าว 3) การปรับระบบแรงงานต่างด้าวจดทะเบียน 4) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สมรรถนะ การดำเนินการในด้าน 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์วิธีการป้องกัน และควรมีการอบรมทักษะการสื่อสารหรือการผลิตสื่อ 2) แกนนำแรงงานต่างด้าว (อสต.) และการยกย่องอาสาสมัครแกนนำ การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัครแกนนำแรงงานต่างด้าว การจัดเตรียมหลักสูตรการอบรม โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคเอดส์ ของอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารเบื้องต้น ให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) แรงงานกับชุมชน ทั้งทาง การสร้างแกนนำอาสาสมัครแกนนำแรงงานต่างด้าว ต่อเนื่องเพื่อลดปัญหาการย้ายถิ่น พบว่า อาสาสมัครแกนนำแรงงานต่างด้าว (Peer educators) ส่วนการดำเนินโครงการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเอชไอวี/เอดส์ โดยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ การให้

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเชื้อไวรัส/เอดส์ โดยผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว การปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับ การปรับมุมมองที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ในกลุ่มผู้ประกอบการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจจะสรุปได้ว่าการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่ทำให้เกิดการระบาดของโรค มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น มาจากการที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนหนาแน่น แออัด อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขอนามัย และแรงงานต่างด้าวเองยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรค และยังถูกเพิกเฉยจากหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการระบาดของโรคต่างๆได้ง่าย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรค ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 การออกแบบการวิจัย

ในการออกแบบทางการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยใช้แนวทางเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบกรณีศึกษา (case study method) ประเภทกรณีศึกษาเดี่ยว (Single Case Study) โดยให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ความจริงเชิงประจักษ์จากทั้งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และเจ้าหน้าที่เหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจนความสัมพันธ์ของข้อมูลต่างๆ โดยเน้นทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดเจาะลึก (In-depth Study) และเป็นองค์รวม (Holistic) โดยผู้วิจัยจะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำความรู้ความจริงที่ได้มาวิเคราะห์และตีความหมาย เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ครอบคลุมในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาในประเด็นที่จะศึกษาต่อไป

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ในการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่

- (1.) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
- (2.) เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
- (3.) สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 4-8 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในระดับปฏิบัติการ จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคโควิด -19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

3.3 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ 2 วิธีการหลัก

- (1) การสำรวจจากเอกสาร (Document Research)

เป็นการสำรวจข้อมูลขั้นทุติยภูมิ ด้านการวิเคราะห์เอกสารต่างๆทั้งในส่วนของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัย บทความ และแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต โดยมุ่งศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดการระบาดของโรคโควิด – 19 ระลอกใหม่ โดยมีต้นตอมาจากกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

(2.) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยตรงหรือขอคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงานในการค้นหาความเหมาะสมในการสัมภาษณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลจึงทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสำรวจเอกสาร การสัมภาษณ์ ที่รวบรวมได้แล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง และความเรียบร้อย หลังจากนั้นจะนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ โดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) โดยมุ่งเน้นประเด็นปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งออกเป็นปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

4.1 การรับรู้ แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว การพิจารณาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ได้ดังต่อไปนี้

(1) การรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

การกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน ข้อมูลที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร การประกาศเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกองทุนประกันสุขภาพคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าว <https://fwf.cfo.in.th>. ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ทราบข่าวประกาศจากทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครเป็นส่วนใหญ่ และทราบผ่านหนังสือจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โทรศัพท์ โซเชียลมีเดีย และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ซึ่งในช่วงแรกของแนวทางการดำเนินงาน ยังไม่ได้รับรายงานว่ามีแรงงานต่างด้าวติดโควิด – 19 เลยแม้แต่รายเดียว โดยสะท้อนว่า ช่วงเวลานั้นที่ยังไม่พบแรงงานต่างด้าวที่ติดโควิด – 19 เลย อาจเป็นเพราะการออกมาตรการและแนวทางต่างๆ ที่จะต้องมีการดำเนินการเพื่อควบคุม ป้องกัน ตลอดจนแก้ไขและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยจังหวัดสมุทรสาครถูกจัดให้เป็นโมเดลในหลายๆเรื่อง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่จังหวัดสมุทรสาครจะต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นเป็นจังหวัดแรกของประเทศไทย โดยหนึ่งในนั้นคือเรื่องของการสวมหน้ากากอนามัยก่อนออกจากบ้าน 100 เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากหน้ากากอนามัยหรือแมสก์ เป็นอุปกรณ์สำคัญที่จะใช้ในการป้องกันเชื้อไวรัสโควิด – 19 และสำหรับสมุทรสาครโมเดล ได้ดำเนินการในรูปแบบของโครงการตรวจคัดกรองค้นหาเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยงอย่างต่อเนื่องทั้งในกลุ่มแรงงานคนไทย และแรงงานต่างด้าว โดยการดำเนินงานนั้นจะดำเนินการเป็นมาตรการที่เรียกว่า เชิงรุก โดยจะเดินทางเข้าไปหาผู้ที่เป็กลุ่มเสี่ยงเองและทำการตรวจคัดกรอง ว่ามีเชื้อโค

วิด - 19 หรือไม่ โดยจะเน้นเฉพาะกลุ่มเปราะบางเป็นสำคัญ อาทิเช่น กลุ่มที่อยู่ในเรือนจำเป็น ผู้ต้องขัง กลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ที่ขับรถโดยสารสาธารณะที่ต้องพบปะเจอผู้คนมากมาย หลากหลาย เป็นต้น โดยมาตรการเชิงรุกที่เข้าหากกลุ่มเสี่ยงดังกล่าว นั้น จึงถือเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้อง เนื่องมาจากการที่จะทำเมืองสมุทรสาครให้น่าอยู่ ปลอดภัย และปลอดภัยจากโรค รวมถึงพร้อมรับมือ ตั้งรับกับการระบาดของโรคโควิด - 19 ในทุกระลอกได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิธีการตรวจหาเชื้อจากกลุ่ม เปราะบางนั้น จะใช้วิธีการตรวจจากน้ำลายในพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมี ทั้งสิ้น 3 อำเภอด้วยกัน โดยในช่วงเวลานั้น ได้ทำการตรวจหาเชื้อเชิงรุกทั้งหมดจำนวน 2,100 ราย ผลปรากฏว่าไม่พบเชื้อ โดยแนวทางการดำเนินงานต่อมาที่มีความสัมพันธ์กันคือในเรื่องของการ สวมใส่หน้ากากอนามัย จะเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาตลาดให้มีความสะอาดมากยิ่งขึ้น โดยเน้น อย่างยิ่งคือตลาดในชุมชนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นตลาดในเขตเทศบาลนครสมุทรสาคร ฟังทางมหาชัย และท่าฉลอม เนื่องจากเป็นพื้นที่ศูนย์กลางอาหารทะเลของประเทศไทย ทางจังหวัดจึงต้องทำให้ ตลาดใน 2 ฟังนี้ มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐานมากที่สุด โดยมาตรการในการควบคุมพื้นที่ตลาด นั้น ก็ได้วางแนวทางเอาไว้ในการ จับ ปรับ ปิด หมายความว่า ถ้าหากพ่อค้าแม่ค้าคนใดไม่ปฏิบัติ ตามอาทิเช่นในเรื่องของการสวมหน้ากากอนามัย อาจจะทำการจับมาเพื่อทำการตักเตือนก่อน แต่ ถ้าหากหลังจากนั้นพบว่ายังกระทำการฝ่าฝืนอยู่อีกก็จะนำไปสู่การปรับ แล้วถ้ามีการพบว่า เจ้าหน้าที่เองหรือผู้ที่ดูแลตลาดมีการกระทำที่ปล่อยปละละเลย เพิกเฉย ในเรื่องของการไม่ปฏิบัติ ตามมาตรการทางจังหวัดที่ได้ออกมาบังคับใช้ภายใต้การผ่อนปรน ก็จะต้องมีการดำเนินการสั่งปิด ตลาดในที่สุดเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะพบว่ามีการดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จ และอีกอย่างที่สำคัญคือการเว้นระยะห่างทางสังคม ถือเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญค่อนข้างมาก แต่ในทาง ปฏิบัติในช่วงเวลานั้นอาจจะยังไม่เป็นไปตามความต้องการแบบ 100 % มากนัก แต่การทำงานที่ เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะเชิงรุก ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด - 19 เป็นธรรมดา ที่ย่อมมีประชาชนบางกลุ่มไม่เห็นด้วย หรือมีการต่อต้านจากประชาชนที่ไม่ยอมทำตาม เพราะ ประชาชนแต่ละคนมีความต้องการอยากกลับไปใช้ชีวิตเหมือนเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการที่ ต้องสวมใส่หน้ากากอนามัยที่หลายคนเริ่มละประมาท เพราะในช่วงเวลานั้นคิดว่าตัวเลขของผู้ป่วย ใหม่ดีขึ้นแล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องสวมใส่หน้ากากอนามัยอีกต่อไป แต่ความประมาทของหลาย คนทำให้ส่งผลเสียและผลกระทบเป็นอย่างมาก อีกทั้งในเรื่องของการที่จะปรับปรุงตลาด หลายคน ก็เห็นว่าไม่จำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไร แต่นี่จะเป็นเหตุที่ทำให้ตลาดสูญ หายไปได้ในที่สุด หรือแม้แต่การเว้นระยะห่างทางสังคม หากไม่ยอมที่จะรักษาระยะห่าง ก็จะง่าย ต่อการติดเชื้อโควิด - 19 ได้ในที่สุด และการควบคุมจะเป็นไปได้ยาก เป็นต้น

(2) การรับรู้ของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน ที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า จะทราบข่าวประกาศจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครเป็นส่วนใหญ่ ว่าจะต้องทำงานร่วมกันกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และรวมถึงเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อร่วมมือกันในการให้ความรู้ แก่กลุ่มเป้าหมายก็คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยในเบื้องต้นแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็จะมีหน้าที่ในการรับผิดชอบ เช่น การจัดทำเอกสารเผยแพร่ เพื่อให้ความรู้กับแรงงานต่างด้าว โดยจัดทำเป็นภาษาต่างด้าว เพื่อจะได้สื่อสารเข้าใจง่าย และเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง ป้องกัน มองสิ่งของเพื่อบรรเทาทุกข์ได้แก่ เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย ถูยั้งชีพต่างๆ รวมไปถึงกระบวนการในการตรวจหรือรักษาพยาบาล ในกรณีที่มิประวัติในการเดินทางไปยังพื้นที่เสี่ยง รวมไปถึงการคัดกรอง และการกักตัวเอง 14 วัน ตามกระบวนการที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ เป็นต้น

(3) การรับรู้ของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน เหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทราบข่าวจากการประกาศให้ข้อมูลจากทางเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครเป็นส่วนใหญ่ และทราบว่าในการดำเนินงานครั้งนี้ จะดำเนินงานร่วมกันกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครด้วย โดยสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนเพิ่มเติมว่า โดยในเบื้องต้นทางเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทำการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าในส่วนของการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีการรับรู้ข่าวสารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านโทรทัศน์ หรืออินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆ แต่ในทางกลับกัน การรับรู้ข่าวสารแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร กลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวสารการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทราบจากการประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและจากเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีการรับรู้ล่าช้ากว่าเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และจะเห็นได้ว่าภายใต้การรับรู้ของแต่ละหน่วยงาน มีการรับรู้แค่ภายในหน่วยงานของตนเองเท่านั้น มิได้มีการแชร์ข้อมูลข่าวสารหรือแชร์การรับรู้ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของหน่วยงาน

ในส่วนของสมรรถนะของหน่วยงาน โดยจากการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรค มีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเรื่องบุคลากรในการตรวจคัดกรอง เฝ้าระวังเชิงรุก ของจังหวัดสมุทรสาครมีไม่เพียงพอ เนื่องจากประเทศไทยนั้นเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 (COVID-19) ระลอกใหม่ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 และเป็นการแพร่ระบาดที่ขยายวงกว้างเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีประชากรที่เป็นแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ยอดผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเหตุทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ ที่จะมารองรับผู้ติดเชื้อที่เพิ่มสูงขึ้นสะสมในทุกวัน จึงเป็นเหตุให้ในหลายๆจังหวัดของประเทศไทยต้องส่งทีมบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุขเพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันในการปฏิบัติการเฝ้าระวังเชิงรุก และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนาม ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครสะท้อนว่า “นอกจากปัญหาบุคลากรที่มีไม่เพียงพอแล้ว เนื่องจากบุคลากรต้องแยกย้ายออกไปทำหน้าที่หลายภารกิจ” การส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ยังเจอกับปัญหาผู้ป่วยอาการหนักหลายราย จนโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครไม่สามารถที่จะรองรับจำนวนผู้ป่วยได้อย่างเพียงพอ จึงต้องทำการส่งต่อความช่วยเหลือไปยังโรงพยาบาลในกรุงเทพฯ ซึ่งในช่วงเวลานั้นโรงพยาบาลในกรุงเทพฯได้มาช่วยเหลือโดยการรับผู้ป่วยไปดูแล จึงทำให้จังหวัดสมุทรสาครสามารถเดินหน้าต่อไปได้ นอกจากนั้นแล้ว โรงพยาบาลจังหวัดนครปฐม โรงพยาบาลจังหวัดราชบุรี หรือโรงพยาบาลข้างเคียงในหลายแห่ง ยังได้ทำการประสานให้ความช่วยเหลือในการรับผู้ป่วยไปดูแลอีก จึงทำให้โรงพยาบาลหลักของจังหวัดสมุทรสาครยังสามารถขับเคลื่อนอยู่ได้ และ

ในขณะที่เดียวกันโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครเองได้ทำการประสานให้ความช่วยเหลืออีกแรงด้วย

ส่วนในเรื่องของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสะท้อนว่า “ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงสาธารณสุขมาโดยตลอด รวมถึงทางสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครที่ได้ระดมให้ความช่วยเหลือในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วย” ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสะท้อนอีกว่า

“การทำงานกับแรงงานต่างด้าว จะมีอุปสรรคอย่างหนึ่งในเรื่องของการสื่อสารเนื่องจากคุยกันคนละภาษา จึงทำให้การสื่อสารระงับแพทย์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกับแรงงานต่างด้าวเกิดการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันเท่าที่ควร หรือทำให้การสื่อสารไม่ตรงกัน แต่ถึงอย่างไร ทีมหมอหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะเดินทางเข้าไปพร้อมกับล่ามทุกครั้ง เพื่อคอยช่วยเหลือในเรื่องของการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แต่สิ่งที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานสัมผัสได้จากกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำการกักตัวหรือรักษาตัวนั้น โดยส่วนใหญ่จะมีความเครียดและกังวลกับเรื่องการประกอบอาชีพมากกว่าการกังวลกับเรื่องโรคโควิด - 19 ที่พวกเขาเผชิญอยู่ โดยส่วนมากแล้วเขาไม่ได้มีความวิตกกังวลเรื่องการติดเชื้อโรคโควิด - 19 แต่พวกเขาวิตกกังวลเรื่องหลังจากนี้จะทำงานยังไงมากกว่า คือมีความวิตกกังวลเรื่องความเป็นอยู่ปากท้องมากกว่า”

ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสะท้อนเพิ่มเติมว่า “ไม่เคยมีการทำงานครั้งไหนที่ให้ประสบการณ์ที่มีความท้าทายขนาดนี้ ที่จะต้องมีการคิด แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นเท่ากับการเผชิญภัยพิบัติโรคระบาดโควิด - 19 ในครั้งนี้มาก่อนถ้าหากเป็นภัยพิบัติอื่นๆ” เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสะท้อนว่า “ไม่ได้มีความยากขนาดนี้ และไม่ได้มีระยะเวลาที่ยาวนานโดยไม่มีที่สิ้นสุดแบบนี้ แต่กรณีของโรคโควิด - 19 ค่อนข้างที่จะยาวนานและเรื้อรัง เนื่องจากมีผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้นในทุกวัน ที่ต้องทำการเก็บตัวอย่างเชื้อเพื่อทำการส่งตรวจ และเจอการติดเชื้อใหม่เรื่อยๆเพิ่มสูงขึ้นไม่หยุด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นทำให้ยังมองไม่เห็นถึงจุดสิ้นสุดว่าจะจบลงตอนไหน”

(2) ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ เรื่องการประสาน กำกับ ติดตาม สถานประกอบการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน โรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหนึ่งในหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครที่จะต้องดำเนินการเรื่องนี้ โดยเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้เพียงลำพังเพราะจำเป็นอย่างมากที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสถานประกอบการด้วยเป็นสำคัญ เนื่องจากสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนมากหลายแห่ง และการบูรณาการความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และที่สำคัญรวมไปถึงนายจ้างผู้ดูแลแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่จะต้องมีหน้าที่ในการควบคุม ดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด” ซึ่งในส่วนของจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่และมีลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เสี่ยงมากในการเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นบริเวณพื้นที่ปิด ที่มีความแออัด ดังจะเห็นได้จากการเกิดเป็นคลัสเตอร์ต่างๆ ทำให้สถานประกอบการต่างๆ จำเป็นจะต้องมีมาตรการในการป้องกัน ควบคุมโรคโควิด - 19 ที่มีความเข้มงวด รวมถึงต้องทำการชี้แจงและทำความเข้าใจร่วมกันกับนายจ้างตามแต่ละสถานประกอบการเพื่อให้ลูกจ้างรู้จักถึงวิธีดูแลป้องกันตัวเองจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 รวมทั้งต้องให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดและรวมไปถึงหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 และที่สำคัญคือการห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในทุกกรณีและการตรวจสอบคัดกรองโรค รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์เรื่องการสวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์เป็นประจำ และรวมไปถึงการรักษาระยะห่าง ไม่รวมตัวกัน เพื่อลดโอกาสในการติดเชื้อหรือแพร่เชื้อ เป็นต้น โดยจังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดแรกในประเทศไทยที่ออกคำสั่งของจังหวัด บังคับให้โรงงานหรือสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หรือมีกำลังเครื่องจักร 50 แรงม้าขึ้นไปราว 7,000 แห่งในจังหวัดสมุทรสาคร ต้องจัดตั้งโรงพยาบาลสนามในโรงงาน เพื่อใช้สำหรับแยกกักตัวผู้ติดเชื้อโควิด-19 ในโรงงาน โดยทางจังหวัดมีข้อกำหนดว่า แต่ละโรงงานนั้นต้องมีโรงพยาบาลสนามที่มีเตียงไม่น้อยกว่า 10% ของพนักงานทั้งหมด คำสั่งได้ให้จัดตั้งให้เสร็จเรียบร้อยภายใน 7 วัน ซึ่งถ้าโรงงานไหนทำไม่ได้ จะสั่งปิดทันที ซึ่งเป็นโมเดลที่ทางผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครเคยได้ยืนยันว่าจะมีการริเริ่มหลายครั้งแล้ว แต่ยังไม่มีความคืบหน้าจากส่วนกลาง ให้โรงงานขนาดใหญ่ต้องมี

ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คุณแลพนักงานในโรงงานของตนเองที่ติดเชื้อ ไม่ใช่ผลลัการะไปให้ทาง การและสังคมอย่างเดียวนะ จนไม่มีเสียงเหลือสำหรับดูแลประชาชนทั่วไปที่ติดเชื้อ ด้วยเหตุนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร จึงลงนามในคำสั่งของจังหวัดสมุทรสาครเพื่อประกาศใช้เป็นจังหวัดแรกในประเทศไทย เพียงจังหวัดเดียว

ซึ่งเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “ในเรื่องของภาษาซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญมากสำหรับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากในการออกประกาศหรือขอความร่วมมือต่างๆ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถที่จะเข้าใจภาษาไทยได้ ทางกระทรวงแรงงาน จึงได้มีการประสานไปยังสถานเอกอัครราชทูตเมียนมาประจำประเทศไทย เครือข่ายภาคเอกชน และ NGOs เพื่อให้ทางการเมียนมาออกสื่อประชาสัมพันธ์เป็นภาษาเมียนมาเพื่อให้ลูกจ้างชาวเมียนมาที่มาทำงานในประเทศไทยได้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและรับทราบถึงการปฏิบัติตัวในการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด - 19” โดยรณรงค์ให้แรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวตระหนักถึงมาตรการป้องกันและควบคุมโรคโควิด - 19 โดยประชาสัมพันธ์ในภาษาของแรงงานต่างด้าวตามมาตรการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ร่วมกิจกรรม หมั่นล้างมือบ่อย ๆ หรือทำความสะอาดด้วยเจลแอลกอฮอล์ รวมไปถึงการเว้นหรือการรักษาระยะห่างระหว่างกัน เป็นต้น

(3) ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ ในเรื่องการสนับสนุนการสร้างและพัฒนาแกนนำแรงงานต่างด้าวตามบริบทเพื่มาดำเนินงานร่วมกับ อสม. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือเรียกว่าการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งเป็นอีกหนึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ต้องดำเนินงานในเรื่องนี้ ซึ่งสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “เหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ เพราะการดำเนินงานจะเป็นไปในรูปแบบของการบูรณาการความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครด้วย” กล่าวคือ อาสาสมัครต่างด้าว ช่วยในเรื่องการลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การระบาด อาสาสมัครแรงงานต่างด้าวได้แสดงบทบาทสำคัญในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน โควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ตลอดระยะเวลากว่า 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2563 เป็นต้นมา โดยการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

ทางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยมอบหมายให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้สนับสนุน อสต.และสำนักงานแรงงานจังหวัด ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครอง บูรณาการในการเฝ้าระวังโรค สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าว เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้แรงงานทุกคน และมีสุขภาพอนามัยที่ดี และเหล่ากาชาดจะดำเนินการสนับสนุน ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และร่วมพัฒนา อสต. รวมถึงการสนับสนุนในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องดำรงชีพตามจำเป็นในการพัฒนาและการปฏิบัติงาน อาสาสมัครสาธารณสุขในโรงงาน และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนเพิ่มเติมอีกว่า

“เหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทำการประสานหน่วยงานและสถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อเข้าให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและร่วมพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำสถานประกอบการแก่หน่วยงานในพื้นที่ที่มีการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขในโรงงาน สถานประกอบการและชุมชน โดยอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น เนื่องจากการดำเนินงานร่วมกันแบบบูรณาการและด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด – 19 ที่ขยายวงกว้าง จึงทำให้ต้องเร่งผลิตจำนวน อสต. เพิ่มขึ้นเพื่อมาช่วยในการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ระบบ อสต. ของจังหวัดสมุทรสาครนั้นมีประสิทธิภาพสูงอยู่แล้ว เพราะเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก แต่จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด – 19 ทำให้ต้องเร่งผลิตจำนวน อสต. เพิ่มขึ้น ซึ่งอสต. มีข้อจำกัดด้านเวลาในการอบรมและการทำงานสูงมาก การชักชวนให้คนมาเป็น อสต. จึงไม่ใช่เรื่องง่าย โดยสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ได้สะท้อนเพิ่มเติมว่า ต้องอาศัยความร่วมมือจากโรงพยาบาลสมุทรสาครในการชักชวนกลุ่มล่าม ให้มาเป็นอาสาสมัคร เนื่องจากการสื่อสารที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ชาวไทย และขอความร่วมมือให้ทุกบริษัทที่มีแรงงานต่างชาติ ส่งพนักงานมาอบรม ให้ได้สัดส่วน อสต. อย่างน้อย 1 คนต่อจำนวนคนต่างด้าว 100 คน เป็นต้น”

ทั้งนี้ จากปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดำเนินงาน ส่วนสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครมีปัญหาดียวกันคือ หน่วยงานไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้เพียงพอเนื่องจากต้องอาศัยการบูร

ณาการร่วมมือกันกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครด้วย ในส่วนของอุปสรรคพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคเดียวกันในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่จะต้องมีล่ามในการช่วยสื่อสารเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน หรือการออกสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ที่ต้องใช้ภาษาเขียนมาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน ส่วนอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครพบว่า ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ขยายวงกว้าง จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนของ อสต. เพื่อมารองรับในการดำเนินงาน แต่การที่จะเพิ่มจำนวน อสต. ต้องอาศัยความร่วมมือจากโรงพยาบาลสมุทรสาครในการชักชวนให้ล่าม มาเป็นอาสาสมัคร เนื่องจากการสื่อสารที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ชาวไทย และรวมถึงการขอความร่วมมือให้ทุกบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว ต้องส่งพนักงานมาอบรม ให้ได้สัดส่วน อสต. ตามที่ต้องการ

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน

ในส่วนของความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน โดยจากการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรค มีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ ความหละหลวมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่ไม่เข้มข้นในการตรวจสอบควบคุม จนเกิดปัญหาในการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อน อีกทั้งสถานประกอบการเองยังเป็นผู้เปิดรับในการลักลอบทำเรื่องผิดกฎหมาย โดยให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานปะปนอยู่กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยที่ไม่มีหน่วยงานเข้าไปตรวจสอบ จนเป็นสาเหตุของการเกิดคลัสเตอร์ใหญ่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ตลาดกลางกุ้งมหาชัย ที่เป็นการระบาดใหญ่ในระลอกที่สองของประเทศไทย โดยมาจากการลักลอบแอบขนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานแล้วอยู่ปะปนกับแรงงานที่อยู่ในระบบ เนื่องจากแรงงานที่อยู่ในระบบและขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับการตรวจคัดกรองโรคโควิด - 19 ตามมาตรการเชิงรุกสมุทรสาครโมเดลที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “ในเดือนพฤษภาคม

2563 ที่ผ่านมานั้น กระทรวงสาธารณสุขได้สนับสนุนการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยนำร่องในหลายพื้นที่เสี่ยงในประเทศไทยที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยมีพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่นำร่องหรือเป็นพื้นที่ต้นแบบในการดำเนินงาน เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมองว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจ และมีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมากและเป็นกลุ่มก้อนที่อาศัยอยู่กันเป็นชุมชนใหญ่ รวมถึงมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากหลายแห่ง อีกทั้งเป็นพื้นที่บริเวณที่ติดกับกรุงเทพมหานคร จึงมีปัจจัยเสี่ยงหลายประการในการที่จะเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวได้ จังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นพื้นที่ต้นแบบในการดำเนินงานนี้”

โดยในการดำเนินงานมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหากลุ่มเสี่ยงในแรงงานต่างด้าว และเพื่อเฝ้าระวังป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงการให้ความรู้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวถึงการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 สร้างความเข้าใจ ความตระหนัก และให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้ที่จะป้องกันตัวเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 และหากกลุ่มเป้าหมายมีอาการของโรคเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะรับหน้าที่ในการจัดการต่อไป โดยมาตรการในการตรวจค้นหาเชิงรุก ที่ขณะนั้นเรียกว่า สมุทรสาครโมเดล โดยให้อาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว หรือ อสต. เป็นด่านหน้าในการเดินเคาะประตูตามที่พักของแรงงานต่างด้าว โดยเราจะไม่ขอให้แรงงานต่างด้าวเดินมาหา แต่เจ้าหน้าที่จะเป็นฝ่ายไปหาถึงที่ เพื่อทำการตรวจเป็นรายบุคคล รวมถึงมีการณรงค์เข้มงวดในเรื่องของการรักษาระยะห่าง สวมหน้ากากอนามัย ล้างมือเป็นประจำ โดยขณะนั้น ได้ตั้งเป้าหมายในการตรวจเชิงรุกด้วยน้ำลายจำนวน 2,100 ตัวอย่าง และจะทำการคัดแยกกลุ่มเสี่ยง เพื่อทำการกักตัวและสังเกตอาการ โดยการเข้าสู่ตรวจในกลุ่มแรงงานต่างด้าวตามชุมชนและหอพักต่างๆ จะดำเนินการตรวจตั้งแต่วินาทีแรก เนื่องจากการเก็บน้ำลายที่ดีและได้ผลที่แน่นอน จะต้องทำการเก็บตั้งแต่ในช่วงเวลาตื่นนอนใหม่ๆ ยังไม่ได้ทำการล้างหน้า หรือแปรงฟัน จะทำให้ได้น้ำลายที่มีความชัดเจนในการตรวจหาเชื้อมากที่สุด และแน่นอนที่สุด ซึ่งในการตรวจค้นหาเชิงรุก จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้พบผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ที่ถูกซ่อนอยู่ตามชุมชนที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่กันอย่างแออัดได้ง่ายขึ้น และถ้าหากมีผู้ป่วยจริงจะได้สามารถรีบนำเข้าสู่กระบวนการในการรักษาและการควบคุมโรคอย่างทันท่วงที เป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 และยังช่วยให้การควบคุมโรคอยู่ในวงจำกัดได้อีกด้วย โดย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สะท้อนว่า

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันแก้ปัญหา แรงงานเถื่อน และทำให้แรงงานถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อปิดรูรั่วที่เกิดขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเถื่อน เป็นสาเหตุในการเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ในทุกระลอกของจังหวัดสมุทรสาครและของประเทศไทย เพราะอุปสรรคสำคัญคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ไม่สามารถสกัดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อนได้ ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยผลักดันจากฝั่งประเทศเมียนมาเอง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความยากจนไม่มีรายได้ และรวมไปถึงปัญหาการเมือง ที่เข้ามาหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการลักลอบขนคนเข้ามา หรือลักลอบพาครอบครัวญาติพี่น้องเข้ามาด้วย รวมไปถึงการมีใบสั่งจากนายจ้างที่ต้องการจำนวนแรงงานจึงทำให้พยายามใช้ทุกช่องทางและทุกวิถีทางเพื่อให้หลบหนีเข้ามายังประเทศไทยได้ก่อน ดังนั้น การลักลอบเข้ามาของแรงงานเถื่อนจึงมีอยู่ตลอดเวลา แนวทางในการจัดการกวาดล้างตรวจสอบที่ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำอยู่ในขณะนั้น พอมีการจับได้แล้วจะทำการผลักดันให้กลับประเทศของเขา แต่ไม่มีการแก้ไขปัญหามาตรังตรงจุดเพราะแรงงานต่างด้าวก็จะลักลอบเข้ามาอีกในอนาคต ทางแก้ที่ตรงจุดต้องทำทั้ง 2 อย่างไปพร้อมกัน คือ 1.ควรต้องกวาดล้างตรวจสอบอย่างที่ทำอยู่ แต่เมื่อจับได้แล้วต้องนำนายจ้างลูกจ้างมาเจรจากันด้วย ถ้าหากนายจ้างมีความประสงค์ที่จะจ้างต่อต้องนำตัวแรงงานต่างด้าวไปเข้าสู่ระบบ เพื่อไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมีการลงพื้นที่ตรวจซ้ำทุกเดือนเพื่อไม่ให้มีการลักลอบเข้ามาซ้ำอีก เป็นการให้นายจ้างเข้ามารับผิดชอบเต็มที่ด้วย และ 2.การตั้งแนวสกัดกันปิดล็อกบริเวณพื้นที่ ไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวจากชายแดนเข้ามาเพิ่มอีก ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่หรือรายย่อยล้วนมีความที่จะต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังคงมีอยู่มาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบและมีการจัดการที่เข้มงวดเพื่อไม่ให้เกิดการระบาดขึ้นในอนาคตเหมือนครั้งระลอกที่สองที่มีต่อการระบาดมาจากกลุ่มก้อนของแรงงานต่างด้าว”

(2) ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ ความล่าช้าระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ด้วยการจัดการกับความท้าทายของโรคระบาดครั้งใหญ่ที่สุด ของจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นล้วนเป็นครั้งแรก ทำให้การทำงานต้องรวดเร็วและการจัดการระบบต้องดี รวมถึงการเข้าใจ

ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องยอมรับว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน และการจะมีระบบในการจัดการกับสถานการณ์ที่ดีได้ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงความร่วมมือกันจากทุกภาคส่วนจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเน้นการประสานระหว่างหน่วยงาน และต้องทำงานให้ได้ตามระบบที่ได้วางไว้ และให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นการตัดสินใจจึงเป็นอะไรที่สำคัญมาก และการบริหารจัดการจึงต้องแตกต่างไปจากสถานการณ์ปกติ รวมถึงการมีข้อจำกัดที่สำคัญด้วยเรื่องของเวลา ทำให้มุมมองในการจะมองปัญหาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม จะมองปัญหาหรือรอการตัดสินใจแบบระบบราชการแบบเดิมไม่ได้ เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “เราต้องยอมรับถึงความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องยอมรับว่าปัญหาที่เจอมีความซับซ้อน ที่สำคัญคือความไม่แน่นอนจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด – 19 ด้วยข้อจำกัดของเวลา เช่น การระบาดจะมีระยะเวลานานแค่ไหน การฟื้นตัวจากสถานการณ์ สภาพสังคมในอนาคต ซึ่งวันแรกที่พบว่ามีผู้ติดเชื้อ และต้องมีการตรวจหาเชื้อของผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ในขณะนั้นการสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความล่าช้าและเกิดความสับสนเป็นอย่างมาก” อันมาจากระเบียบที่มีขั้นตอนเยอะ เป็นเหตุให้การจะรอคำสั่ง หรือขั้นตอนในบางครั้ง ทำให้ไม่ทันการณ์ ด้วยข้อกำหนดระหว่างหน่วยงาน ในการคัดกรองผู้ติดเชื้อทำให้เกิดความล่าช้าเป็นอย่างมาก แม้ว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นหน่วยงานในด้านสาธารณสุข ที่มีรายละเอียดในเรื่องของการระบาดที่มีความเป็นระบบระเบียบอยู่แล้ว และอิงตามหลักวิชาการ แต่ขั้นตอนการจะแยกผู้ป่วยติดเชื้อ เป็นไปด้วยความล่าช้า การจะตั้งโรงพยาบาลสนามในขณะนั้น เป็นไปด้วยความยากลำบากจากหลายปัจจัย เนื่องด้วยการต่อต้านจากประชาชนในพื้นที่ ที่ไม่ต้องการให้ไปตั้งโรงพยาบาลสนามในพื้นที่ใกล้แหล่งชุมชน หรือการไม่เข้าใจถึงสถานการณ์ และเมื่อผู้ป่วยติดเชื้อในจังหวัดสมุทรสาครขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น จึงต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน ชุมชน รวมถึงหน่วยงานต่างๆ จึงจะสามารถทำให้ผ่านพ้นจากสถานการณ์นี้ไปได้

เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนเพิ่มเติมว่า “อุปสรรคใหญ่คือการตอบสนองหรือการแก้ไขปัญหาที่ล่าช้าเกินไป สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่สุดคือ ขั้นตอนและระเบียบต่างๆรวมทั้งความยุ่งยากในการที่จะรับมือ กับการที่ปัญหาไปไกลแล้ว แต่การแก้ไขยังไม่ถึงล่าช้ากว่าปัญหาอยู่หลายก้าว ถ้าหากปัญหาอะไรที่แก้ไขได้ควรที่จะได้รับการแก้ไขก่อนขั้นตอนหรือระเบียบระหว่างหน่วยงานควรไว้ทีหลัง เพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 คือความเป็นความตายของประชาชน ที่ควรจะต้องสำคัญมาเป็นอันดับแรก แม้ว่าหน่วยงานราชการไม่อยากจะทำผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบ แต่ถ้าหากไม่ทำการลดระบบขั้นตอน

ความยุ่งยากต่างๆ จะไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้เลยและเป็นเหตุทำให้สถานการณ์นั้นเลวร้ายไปกว่าเดิม”

(3) ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของเหล่ากาชาด จังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า ขาดการประสานงาน ซึ่งแน่นอนว่าในสถานการณ์วิกฤต สิ่งที่สำคัญคือการสื่อสารที่ต้องมีความรวดเร็ว แม่นยำ ทันต่อเหตุการณ์ และมีความชัดเจน ไม่สร้างความสับสนระหว่างหน่วยงานหรือให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า “หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงานที่ดี ทั้งที่ควรเร่งจัดระเบียบข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนได้รับรู้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบที่สุด แต่กลับขาดการประสานงานระหว่างกัน ไม่มีการจัดระเบียบข้อมูล ข่าวสาร ไม่มีความเป็นระบบ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เกิดความล่าช้าและสับสน” และนำไปสู่ปัญหาในเรื่องของความไม่น่าเชื่อถือให้กับประชาชน เนื่องจากตัวประชาชนเองไม่สามารถทราบได้ว่าข้อมูลที่รับรู้ไปนั้น เป็นข้อมูลจากหน่วยงานใด เพราะประชาชนจะดูและรับรู้เฉพาะเนื้อหาข่าวที่ออกมา เช่น มีจำนวนผู้ติดเชื้อกี่คน พื้นที่ไหนคือพื้นที่เสี่ยง หรือมีการปิดสถานที่ต่างๆ ซึ่งประชาชนไม่ได้ดูเนื้อหาอย่างละเอียดเจาะลึก พอมีข่าวออกมาเป็นครั้งที่สอง เลยนำไปสู่ความสับสนกับผู้รับสารแน่นอน ความสับสนที่เกิดขึ้นมากจากการที่เนื้อหาของข่าวที่ไม่ชัดเจน รายละเอียดไม่มีการระบุที่แน่นอน หรือการออกประกาศไม่ชัดเจน จนประชาชนไม่รู้ว่าเชื่อข่าวหรือข้อมูลจากแหล่งใด

การสื่อสารในกรณีนี้ ทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบโดยตรง รวมไปถึงอุปสรรคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถสื่อสารโดยสร้างความชัดเจนให้กับประชาชนได้ เพราะการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเองยังมีความล่าช้า และสับสน เนื่องจากในขณะนั้นประชาชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ที่อยู่ในตลาดที่เป็นกลุ่มสัมผัสเสี่ยงโดยตรง แต่ประชาชนในพื้นที่กลับรับทราบเพียงแค่ว่าจำนวนของผู้ติดเชื้อเพียงนั้น แต่ไม่ทราบว่าใครติดเชื้อบ้าง โดยในตอนนั้น ผู้สัมผัสเสี่ยงสูงต้องหาไหมไลน์ของตัวเองให้เจอ โดยที่แต่ละคนไม่รู้เลยว่าจะเริ่มต้นจากตรงไหนอย่างไร เพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ละหน่วยงานไม่สามารถเป็นหลักให้กับประชาชนได้ จึงเกิดปัญหาในการที่ประชาชนที่สัมผัสเสี่ยงสูง ต้องไปเสียค่าใช้จ่ายเพื่อไปตรวจหาเชื้อด้วยตัวเองที่โรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้ทราบผลก่อน ซึ่งผลกระทบทั้งหมดล้วนมาจากการสื่อสารของ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีการสื่อสารที่ล่าช้า ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลโดยตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลกันไปในคนละทิศละทาง สวนทางอย่างมากในสิ่งที่ไม่ควรทำในภาวะวิกฤต ที่ข้อมูลและข้อเท็จจริงควรจะชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อให้ประชาชนเตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วถึง และมีความตระหนักกับวิกฤตที่กำลังเกิดขึ้น และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจะได้มีแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันที่มีความชัดเจน ไม่สับสน

ทั้งนี้ จากปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในเรื่องความหละหลวมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่เข้มข้นในการตรวจสอบควบคุม จนเกิดปัญหาในการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อน ส่วนปัญหาของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ ความล่าช้าในเรื่องของขั้นตอน และกระบวนการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัญหาของเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ การสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า และขาดการประสานงาน ในส่วนของอุปสรรคพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคในเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ไม่สามารถสกัดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อนได้ ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ การตอบสนองหรือการแก้ไขปัญหาที่ล่าช้าเกินไป ขั้นตอนและระเบียบมีความยุ่งยาก และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถสื่อสารโดยสร้างความชัดเจนให้กับประชาชนได้ การสื่อสารมีความล่าช้า และสร้างความสับสน

4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ในส่วนของทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจากการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรค มีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและอุปสรรคด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ การที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายอย่างแท้จริง เป็นเหตุทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการรวมศูนย์อำนาจ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาที่ซับซ้อนในการจะเข้าไปควบคุมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สะท้อนว่า

“ด้วยระเบียบเป็นอุปสรรคใหญ่ เป็นตัวตั้งที่ทำให้การจะดำเนินงานทุกอย่างล่าช้าและการจะกระทำผิดระเบียบเป็นเรื่องใหญ่ การจะส่งตัวผู้ป่วยเข้ารักษาไม่สามารถที่จะทำได้โดยทันที ต้องรอขั้นตอนของกระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องด้วยสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ที่รวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในวงกว้างเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องอย่างมากต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน และรวมถึงประชาชนเอง จึงเป็นเหตุที่ควรจะต้องปรับโครงสร้างของอำนาจ และกระจายอำนาจให้ทั่วถึงทุกฝ่าย โดยที่ทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน ควรสามารถที่จะคิด หรือริเริ่มที่จะแก้ไขปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการจะรอให้ส่วนกลางสั่งการลงมา หรือรอการอนุมัติจากส่วนกลางอย่างเดียว จะทำให้ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้ เพราะปัญหาได้นำหน้าไปก่อนแล้ว กล่าวคือ การให้หน่วยงานต่างๆ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันจึงมีโอกาที่จะสำเร็จได้มากกว่าการต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว”

(2) ปัญหาและอุปสรรคด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ การหละหลวมและเล็ดรอดข้ามชายแดนเข้ามา จนเป็นเหตุให้ในที่สุดเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหม่ หรือระลอกที่สองขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเหตุการณ์ดังกล่าว เกินขอบเขตที่ประชาชนหรือหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในจังหวัดจะรับผิดชอบได้ เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานด้านความมั่นคงที่ปล่อยให้แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้ผ่านการตรวจคัดกรองโควิด – 19 และไม่ได้ผ่านการกักตัวตามมาตรการของสาธารณสุข โดยลักลอบเข้ามาและเดินทางมายังจังหวัดสมุทรสาคร จนทำให้สมุทรสาครเป็นศูนย์กลางของการระบาดครั้งใหญ่ที่มาจากกลุ่มก้อนของแรงงานต่างด้าว และ

แรงงานต่างด้าวเองสภาพความเป็นอยู่เป็นชุมชนแออัดที่เอื้อให้เกิดการระบาดหรือการติดเชื้อได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคโควิด – 19 ที่ติดต่อโดยการสัมผัสโดยตรง โดยการลักลอบเข้ามาของแรงงานผิดกฎหมาย ที่ไม่ได้ผ่านการคัดกรองโรค และไม่ได้รับการกักตัว จึงเป็นเหตุให้นำเชื้อเข้ามาติดแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการตรวจคัดกรองโรคแล้ว และยังนำเชื้อมาติดคนไทยที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวอีกด้วย

อุปสรรคใหญ่คือเจ้าหน้าที่รัฐเองรู้เห็นเป็นใจในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามา และเมื่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาและมาทำงานปะปนอยู่กับแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครเองก็ไม่สามารถที่จะตรวจสอบได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครมีเป็นจำนวนมาก กระจายตัวอยู่ทั่วทุกพื้นที่ โดยเฉพาะตามสถานประกอบการที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นดังภาพสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างที่จำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไข

(3) ปัญหาและอุปสรรคด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ของเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ การที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายอย่างแท้จริง เป็นสาเหตุทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการรวมศูนย์อำนาจ เป็นปัญหาใหญ่ ที่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาที่ซับซ้อนในการจะเข้าไปควบคุมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สมาชิกเหล่ากาชาดสะท้อนว่า “ อุปสรรคของการที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายลงมาอย่างแท้จริงนั้น ทำให้หน่วยงานไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือในการที่จะลงไปจัดการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง มองเห็นปัญหา รู้ว่าปัญหาคืออะไร แต่ไม่สามารถที่จะลงไปจัดการแก้ไข และไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ เนื่องจากไม่ได้มีอำนาจอย่างแท้จริงในการที่จะลงไปจัดการ หรือถ้าหากจะลงไปจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา อาจจะมีคามจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีอำนาจโดยตรง ซึ่งเป็นเหตุทำให้การดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆเป็นไปด้วยความล่าช้าและมีความซับซ้อน กล่าวคือ เหล่ากาชาด จะดำเนินงานสนับสนุนการเพิ่มหรือผลิต อาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าวหรือที่เรียกว่า อสต. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่ อสต.มีบทบาทที่สำคัญมาก จึงมีความต้องการ อสต. เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม โดย อสต.เอง ซึ่งเป็น

บุคคลสำคัญในการดำเนินงานครั้งนี้เป็นกำลังสำคัญในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว สมาชิกเหล่ากาชาดต้องขอความร่วมมือจากโรงพยาบาลสมุทรสาคร ในการชักชวนกลุ่มล้ามา เพื่อให้ล้ามาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีการสื่อสารที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่คนไทย อีกทั้งยังสามารถทำงานกับแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยตรง

ทั้งนี้ จากปัญหาและอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหา พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบปัญหาเดียวกัน ในเรื่องของการที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายอย่างแท้จริง เป็นเหตุทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการรวมศูนย์อำนาจ ที่เป็นปัญหาใหญ่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาที่ซับซ้อนในการจะเข้าไปควบคุมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนปัญหาของแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คือ การหละหลวมและเล็ดรอดข้ามชายแดนเข้ามา จนเป็นเหตุให้ในที่สุดเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหม่ หรือระลอกที่สองขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร ในส่วนของอุปสรรค พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีอุปสรรคในเรื่อง ระเบียบที่เป็นตัวตั้งที่ทำให้การจะดำเนินงานทุกอย่างล่าช้าและการจะกระทำผิดระเบียบเป็นเรื่องใหญ่ เนื่องจากการจะส่งตัวผู้ป่วยเข้ารักษาไม่สามารถที่จะทำได้โดยทันที ต้องรอขั้นตอนของกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เป็นเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐเองรู้เห็นเป็นใจในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามา และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือหน่วยงานไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือในการที่จะลงไปจัดการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

4.3 ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

(1) ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

(1.1) ควรฉีดวัคซีนให้แรงงานต่างด้าวก่อนและฉีดให้ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวทุกคน เนื่องด้วยสภาพความเป็นอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวนั้น อาศัยอยู่รวมกันอย่างแออัด ทำให้การจะรักษาระยะห่างไม่สามารถที่จะทำได้ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการติดเชื้อและแพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สะท้อนว่า

“การให้แรงงานต่างด้าวได้รับวัคซีนก่อนจึงเป็นมาตรการที่ดีที่สุดที่จะสามารถทำได้ และรัฐควรใช้เงินจากประกันสังคมที่เก็บจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวมาเพื่อซื้อวัคซีนและทำการฉีดให้ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวทุกคน เพื่อเป็นการลดการแพร่เชื้อ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสะท้อนเพิ่มเติมว่า หรืออาจจะแบ่งจากจำนวนวัคซีนที่รัฐบาลซื้อให้คนไทย หรือนำงบประมาณจากประกันสังคมหรือจะร่วมกับภาคเอกชน โดยทั้งนี้ประโยชน์จะเกิดกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครทุกคน และรวมถึงประชาชนในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงด้วย เพื่อเป็นการลดการแพร่เชื้อ และการกระจายของเชื้อไปในวงกว้าง”

(1.2) ควรตรวจหาเชื้อซ้ำเป็นประจำ โดยอาจจะแบ่งแรงงานต่างด้าวที่จะตรวจ อาจจะให้โรงงานหรือสถานประกอบการเป็นตัวกำหนด หรืออาจจะใช้หอพัก ชุมชนที่มีอยู่เป็นตัวกำหนด โดยรายละเอียดเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สะท้อนว่า

“อาจจะแบ่งเป็นแนวทางดังนี้ สถานที่ที่มีการติดเชื้อต่ำ โดยอาจจะมีการตรวจบางรายที่มีความเสี่ยงสูงในทุกสองสัปดาห์ โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างจากน้ำลาย เพื่อให้ทราบกลุ่มผู้ติดเชื้อเพื่อจะได้นำไปแยกกักเป็นเวลา 10 วันต่อไป ก่อนจะออกไปรับรองสถานะว่าพ้นระยะในการกักตัวแล้ว ส่วนผู้ที่ไม่ติดเชื้อในรอบนี้ให้ทำการตรวจใหม่ทุกสองสัปดาห์ ระหว่างนี้ยังสามารถเดินทางไปทำงานได้ตามปกติ แต่อาจจะลดการพบปะกับผู้อื่น สถานที่ที่มีการติดเชื้อปานกลาง ให้ตรวจน้ำลายแบบรายบุคคลทุกรายในชุมชนในทุกสองสัปดาห์ โดยในรายที่มีผลตรวจเป็นบวกให้นำมาแยกกันเป็นเวลา 10 วันก่อนที่จะออกไปรับรอง ส่วนผู้ที่ไม่ติดเชื้อในรอบนี้ให้ทำการตรวจต่อทุกสองสัปดาห์ ระหว่างนี้สามารถเดินทางไปทำงานได้ตามปกติ แต่ลดการพบปะกับผู้อื่นเช่นกัน และสถานที่ที่มีการติดเชื้อสูง ให้ตรวจภูมิคุ้มกันแทน รายที่มีภูมิคุ้มกันแล้ว ไม่ต้องตรวจต่อให้ไปรับรองเพื่อจะได้อาจสามารถเดินทางไปทำงานและไปที่อื่นภายในจังหวัด แต่ไม่ข้ามจังหวัด ส่วนในรายที่ไม่มีภูมิคุ้มกันให้ทำการตรวจน้ำลายหากพบว่ามีผลเป็นบวกให้แยกออก และทำการกักตัว 10 วัน เมื่อครบกำหนดจึงให้ไปรับรอง ส่วนในรายที่ยังไม่มีผลเป็นบวกและไม่มีภูมิคุ้มกันให้ทำการตรวจทุกสองสัปดาห์เช่นกัน”

โดยทั้งนี้ รายละเอียดในการดำเนินการอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม เพราะเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียาจำนวนมาก การตรวจจึงเป็นการตรวจที่มีจำนวนมากด้วยเช่นกัน

(1.3) ควรมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถปฏิบัติงานได้ และแก้ไข ปัญหาได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ ในบางครั้งมองเห็นปัญหา แต่ไม่สามารถที่จะเข้าไปจัดการแก้ไข

กับปัญหานั้นได้ เนื่องจากติดระบบระเบียบต่างๆที่มีความซับซ้อน ต้องรอส่วนกลางเพื่อให้สั่งการลงมาอย่างเดียวถึงจะสามารถทำได้ เป็นเหตุให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที

(2) ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เสนอแนะเพิ่มเติมให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า

“อาจจะต้องสร้างฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวใหม่ ที่จะได้ไม่สร้างความกังวลในเรื่องการกระทำผิดกฎหมายให้กับตัวนายจ้างเอง โดยอาจจะใช้วิธีการที่รวดเร็ว เพื่อไม่ให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานแบบ หลบๆซ่อนๆ และรวมถึงยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนต้องตกงานเนื่องจากสาเหตุที่สถานประกอบการถูกปิด เนื่องจากสถานการณ์โควิด – 19 และไม่สามารถที่จะเดินทางเพื่อกลับประเทศตัวเองได้ จึงควรมีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง โดยสถานประกอบการหรือนายจ้างต้องแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจ้างโดยมีการออกบัตรเพื่อแสดงถึงสถานะของแรงงานต่างด้าวและรวมถึงสถานะในการได้รับการตรวจคัดกรองโรคโควิด – 19 แล้ว ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการไปแล้วในบางส่วน แต่การดำเนินการยังล่าช้าไม่รวดเร็วพอต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น”

(3) ข้อเสนอแนะจากสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรดำเนินการขยายอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว หรือ อสต. โดยสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร สะท้อนว่า

“อาสาสมัครแรงงานต่างด้าว หรือ อสต. เพื่อที่จะมาเป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานต่างด้าวคอยดูแลรับผิดชอบแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้ความรู้ แนะนำให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามมาตรการในการป้องกันโรคโควิด – 19 รวมถึงในการช่วยคัดกรองกลุ่มเสี่ยงหรือแรงงานต่างด้าวที่มีอาการ ตลอดจนจะได้ช่วยในเรื่องของการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง และช่วยเป็นผู้ประสานงานในเรื่องต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าวด้วย”

“อีกทั้งในเรื่องของการสื่อสาร ควรเป็นการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และต้องสร้างความชัดเจน เนื่องจากในภาวะวิกฤตข้อมูลข่าวสารล้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การสื่อสารจะต้องไม่สร้างความสับสนในเรื่องของข้อมูลให้แก่ประชาชน หรือแม้แต่หน่วยงานในการดำเนินงาน การสื่อสารต่างๆที่ไม่ตรงกัน นอกจากจะสร้างความสับสนแล้ว ยังทำให้เกิดการประสานงานที่

คลาดเคลื่อน เนื่องมาจากการไม่มีฐานข้อมูลที่แน่ชัดร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง” การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจะนำไปสู่การจัดการกับการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด – 19 การสื่อสารควรเป็นไปอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ปรับรูปแบบการสื่อสารให้เข้ากับบริบทพื้นที่นั้นๆ หรือชุมชนโดยเฉพาะพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากอย่างจังหวัดสมุทรสาคร

ทั้งนี้ จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นทั้งในส่วนของผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ได้เสนอแนะนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเสนอแนะว่า ควรจัดวัดขึ้นให้แรงงานต่างด้าวก่อนและจัดให้ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวทุกคน และควร ตรวจหาเชื้อซ้ำเป็นประจำในทุกๆ สองสัปดาห์ โดยแบ่งสถานที่ในการตรวจหาเชื้อตามระดับความเสี่ยง คือ สถานที่เสี่ยงติดเชื้อต่ำ สถานที่เสี่ยงติดเชื้อปานกลาง และสุดท้ายสถานที่เสี่ยงติดเชื้อสูง และสุดท้ายควรมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถปฏิบัติงานได้และแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง ส่วนเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครเสนอแนะว่า ควรให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องของการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน และสุดท้าย สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรดำเนินการขยายอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว หรือ อสด. เพื่อช่วยในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง รวมถึงช่วยในการประสานงานในเรื่องต่างๆ ให้กับแรงงานต่างด้าว และในเรื่องของการสื่อสารควรสร้างความชัดเจนตรงไปตรงมา และควรปรับการสื่อสารให้เข้ากับบริบทพื้นที่ชุมชนนั้นๆ โดยเฉพาะพื้นที่ชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากอย่างจังหวัดสมุทรสาคร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของปัญหา และอุปสรรค และรวมถึงข้อเสนอแนะ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งหัวข้อสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีการรับรู้ข่าวสารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านโทรทัศน์ หรือ อินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆ แต่ในทางกลับกันการรับรู้ข่าวสารแนวทางการดำเนินงาน แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร กลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวสารการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทราบจากการประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและจากเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีการรับรู้ล่าช้ากว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และภายใต้การรับรู้ ยังเป็นการรับรู้แค่เฉพาะภายในหน่วยงานของตนเองเท่านั้น

ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินงาน ซึ่งปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในด้านบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดำเนินงาน ส่วนสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครมีปัญหาเดียวกันคือด้านหน่วยงานไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้เพียงพอเนื่องจากต้องอาศัยการบูรณาการร่วมมือกันกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครด้วย ในส่วนของอุปสรรคพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคเดียวกันในด้านภาษาใน

การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่จะต้องมีล่ามในการช่วยสื่อสารเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน หรือการออกสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ที่ต้องใช้ภาษาเขียนมาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน ส่วนอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการเพิ่มจำนวน อสต. ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ขยายวงกว้าง จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนของ อสต. เพื่อมารองรับในการดำเนินงาน แต่การที่จะเพิ่มจำนวน อสต. ต้องอาศัยความร่วมมือจากโรงพยาบาลสมุทรสาครในการชักชวนให้ล่าม มาเป็นอาสาสมัคร เนื่องจาก การสื่อสารที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ชาวไทย และรวมถึงการขอความร่วมมือให้ทุกบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว ต้องส่งพนักงานมาอบรม ให้ได้สัดส่วน อสต. ตามที่ต้องการ

ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในด้านความหละหลวมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่เข้มข้นในการตรวจสอบควบคุม จนเกิดปัญหาในการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อน ส่วนปัญหาของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านความล่าช้าในเรื่องของขั้นตอน และกระบวนการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่วนปัญหาของเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า และขาดการประสานงาน ในส่วนของอุปสรรคพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคในด้านของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถสกัดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อนได้ ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านการตอบสนองหรือการแก้ไขปัญหาที่ล่าช้าเกินไป ขั้นตอนและระเบียบมีความยุ่งยาก และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถสื่อสารโดยสร้างความชัดเจนให้กับประชาชนได้ การสื่อสารมีความล่าช้า และสร้างความสับสน

ปัญหาและอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหา พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครและเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบปัญหาเดียวกัน ในด้านของการที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายอย่างแท้จริง เป็นเหตุทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการรวมศูนย์อำนาจ ที่เป็นปัญหาใหญ่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาที่ซับซ้อนในการจะเข้าไปควบคุมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนปัญหาของแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านการ

หละหลวมและเล็ดรอดข้ามชายแดนเข้ามา จนเป็นเหตุให้ในที่สุดเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหม่ หรือระลอกที่สองขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร ในส่วนของอุปสรรค พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีอุปสรรคในด้าน ระเบียบที่เป็นตัวตั้งที่ทำให้การจะดำเนินงานทุกอย่างล่าช้าและการจะกระทำผิดระเบียบเป็นเรื่องใหญ่ เนื่องจากการจะส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับรักษาไม่สามารถที่จะทำได้โดยทันที ต้องรอขั้นตอนของกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เป็นด้านของการที่เจ้าหน้าที่รัฐเองรู้เห็นเป็นใจในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามา และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือด้านหน่วยงานไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือในการที่จะลงไปจัดการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ได้เสนอแนะนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเสนอแนะว่า ด้านการฉีดวัคซีนให้แรงงานต่างด้าวก่อนและฉีดให้ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวทุกคน และด้านการตรวจหาเชื้อซ้ำเป็นประจำในทุกๆสองสัปดาห์ โดยแบ่งสถานที่ในการตรวจหาเชื้อตามระดับความเสี่ยง คือ สถานที่เสี่ยงติดเชื้อต่ำ สถานที่เสี่ยงติดเชื้อปานกลาง และสุดท้ายสถานที่เสี่ยงติดเชื้อสูง และที่สำคัญ คือด้านการกระจายอำนาจเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถปฏิบัติงานได้และแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง ส่วนเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครเสนอแนะว่า ด้านการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องของการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน และสุดท้าย สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ด้านการดำเนินการขยายอาสาสมัครแรงงานต่างด้าว หรือ อสต.เพื่อช่วยในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง รวมถึงช่วยในการประสานงานในเรื่องต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าว และด้านการสื่อสารควรสร้างความชัดเจนตรงไปตรงมา และควรปรับการสื่อสารให้เข้ากับบริบทพื้นที่ชุมชนนั้นๆ โดยเฉพาะพื้นที่ชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากอย่างจังหวัดสมุทรสาคร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลออกมาดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีการรับรู้ข่าวสารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านโทรทัศน์ หรืออินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆ แต่ในทางกลับกันการรับรู้ข่าวสารแนวทางการดำเนินงาน แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร กลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวสารการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาครและสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครจะทราบจากการประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและจากเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีการรับรู้ล่าช้ากว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประกาศข่าวเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน แบบนี้อาจเนื่องมาจากการที่กระทรวงสาธารณสุขมองว่าแต่ละหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครนั้น จะต้องรับรู้ข่าวสารจากที่สำนักงานโดยตรง จึงไม่จำเป็นต้องส่งการสื่อสารไปในทุกช่องทาง โดยจัดส่งข่าวสารไปที่สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงาน โดยหวังว่าทางสำนักงานจะเป็นผู้สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่แต่ละหน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินงาน ซึ่งตรงกับคำอธิบายแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในเรื่องของกระบวนการในการสื่อสาร ที่ว่า การสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารที่ส่งผ่านจากลำดับชั้นผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ซึ่งรวมไปถึงนโยบายในการบริหาร (อลิศรา เจริญวานิช ,2548)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ประกอบไปด้วย 3 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งในส่วนของปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดำเนินงาน เนื่องจากประชากรที่เป็นแรงงานต่างด้าวมียังเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน จึงเป็นเหตุให้ในหลายๆจังหวัดของประเทศไทยต้องส่งทีมบุคลากรทาง

แพทย์และสาธารณสุข เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันในการปฏิบัติการเฝ้าระวังเชิงรุก และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนาม ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และรวมไปถึงความร่วมมือในการรับผู้ป่วยไปดูแล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการแก้ไขปัญหานั้น ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้การจัดการแก้ไขปัญหานั้นประสบความสำเร็จ

ส่วนสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาครมี ปัญหาเดียวกันคือ หน่วยงานไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้เพียงลำพังเนื่องจากต้องอาศัยการบูรณาการร่วมมือกันกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยระบบเฝ้าระวังโรคติดต่อในแรงงานต่างด้าว ของ ศศิธร ตั้งสวัสดิ์และคณะ (2563) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดระบบในการปฏิบัติงาน คือการบูรณาการงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และ กำหนดให้งานในการเฝ้าระวัง ในเรื่องของสาธารณสุขในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เป็นวาระร่วมกันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของอุปสรรคพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคเดียวกันในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่จะต้องมีการช่วยสื่อสารเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน หรือการออกสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ที่ต้องใช้ภาษาเขียนมาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นิภา มหารัชพงษ์ (2553) และ วิชาญ คิดเห็น (2563) ที่พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว ควรจะมีการอบรมทักษะในการสื่อสารหรือการผลิตสื่อต่างๆ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้ทั้งที่เป็นรูปแบบเอกสาร และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ส่วนอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ขยายวงกว้าง จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนของ อสต. เพื่อมารองรับในการดำเนินงาน แต่การที่จะเพิ่มจำนวน อสต. ต้องอาศัยความร่วมมือจากโรงพยาบาลสมุทรสาครในการชักชวนให้เข้ามา เป็นอาสาสมัคร เนื่องจากการสื่อสารที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ชาวไทย และรวมถึงการขอความร่วมมือให้ทุกบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว ต้องส่งพนักงานมาอบรม ให้ได้สัดส่วน อสต. ตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นิภา มหารัชพงษ์ (2553) ที่พบว่า การสร้างแกนนำ อาสาสมัครแกนนำแรงงานต่างด้าว ควรจะมีเครือข่ายเป็นศูนย์บริการสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อมีไว้สำหรับในการประสานการเข้าถึงบริการในด้านต่างๆ รวมถึงสำหรับให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และครอบครัวของแรงงานต่างด้าว และกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่แรงงานต่างด้าวทั้งหมด

2.2 ด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหาพบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีปัญหาในเรื่องความหละหลวมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่เข้มข้นในการตรวจสอบควบคุม จนเกิดปัญหาในการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อน ซึ่งสอดคล้องกับกับ ผลวิจัยการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวของ นิภา มหารัษฎพงศ์ (2553) ที่พบว่าการเล็ดรอดข้ามชายแดนมาของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่สามารถติดตามการรักษาได้อย่างครบถ้วน และการควบคุมป้องกันโรค และการแก้ไขหรือดำเนินการต่างๆเป็นไปได้อย่างยากมากขึ้น ส่วนปัญหาของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ ความล่าช้าในเรื่องของขั้นตอน และกระบวนการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในประเด็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ที่กล่าวว่า บริบทระหว่างหน่วยงานโดยคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นอยู่กับความเปิดเผย ความเข้มข้นในการสื่อสาร และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เมื่อมีคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ดี มีการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน ให้ประสบความสำเร็จ และส่วนปัญหาของเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ การสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า และขาดการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในประเด็นความสำคัญของการสื่อสาร ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ซึ่งที่สำคัญผู้บริหาร จะต้องทำหน้าที่ประสานงาน และเป็นผู้สื่อสารที่ดี ที่มีความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า และไม่สร้างความสับสนให้แก่ประชาชน ซึ่งหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้ใน 4 ประเด็นหลักๆ คือ การควบคุมดูแล (Controlling) การชักจูง (Motivation) การแสดงออกทางอารมณ์ของความรู้สึก (Emotional expression) และด้านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ

ในส่วนของอุปสรรคพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร พบอุปสรรคในเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ไม่สามารถสกัดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเถื่อนได้ ซึ่งสอดคล้องกับกับ ผลวิจัยการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวของ นิภา มหารัษฎพงศ์ (2553) ที่พบว่าการเล็ดรอดข้ามชายแดนมาของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่สามารถติดตามการรักษาได้อย่างครบถ้วน และ

การควบคุมป้องกันโรค และการแก้ไขหรือดำเนินการต่างๆเป็นไปได้อย่างมากขึ้น ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คือ การตอบสนองหรือการแก้ไขปัญหาที่ล่าช้าเกินไป ขึ้นตอนและระเบียบมีความยุ่งยาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจัดการเครือข่าย ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ กล่าวว่าการปรับเปลี่ยนบทบาทรัฐจากรัฐควบคุมสู่รัฐที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานโยบายให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยภาคส่วนต่างๆของรัฐ และมอบอำนาจความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถสื่อสารโดยสร้างความชัดเจนให้กับประชาชนได้ การสื่อสารมีความล่าช้า และสร้างความสับสน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ในประเด็นความสำคัญของการสื่อสาร ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ซึ่งที่สำคัญผู้บริหาร จะต้องทำหน้าที่ประสานงาน และเป็นผู้สื่อสารที่ดี ที่มีความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า และไม่สร้างความสับสนให้แก่ประชาชน ซึ่งหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้ใน 4 ประเด็นหลักๆ คือ การควบคุมดูแล (Controlling) การชักจูง (Motivation) การแสดงออกทางอารมณ์ของความรู้สึก (Emotional expression) และด้านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ

2.3 ด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหา พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครและเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร พบปัญหาเดียวกัน ในเรื่องของการที่อำนาจไม่ได้ถูกกระจายอย่างแท้จริง เป็นเหตุทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการรวมศูนย์อำนาจ ที่เป็นปัญหาใหญ่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาที่ซับซ้อน ในการจะเข้าไปควบคุมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการเครือข่าย ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ กล่าวว่าการปรับเปลี่ยนบทบาทรัฐจากรัฐควบคุมสู่รัฐที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานโยบายให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยภาคส่วนต่างๆของรัฐ และมอบอำนาจความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และลดการผูกขาดอำนาจรัฐส่วนปัญหาของแรงงาน

จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คือ การหละหลวมและเล็ดรอดข้ามชายแดนเข้ามา จนเป็นเหตุให้ในที่สุดเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหม่ หรือระลอกที่สองขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลวิจัยการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวของ นิภา มหารัษฎพงศ์ (2553) ที่พบว่า การเล็ดรอดข้ามชายแดนมาของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่สามารถติดตามการรักษาได้อย่างครบถ้วน และการควบคุมป้องกันโรค และการแก้ไขหรือดำเนินการต่างๆ เป็นไปได้ยากมากขึ้น

ในส่วนของอุปสรรค พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีอุปสรรคในเรื่อง ระเบียบที่เป็นตัวตั้งที่ทำให้การจะดำเนินงานทุกอย่างล่าช้าและการจะกระทำผิดระเบียบเป็นเรื่องใหญ่ เนื่องจากการจะส่งตัวผู้ป่วยเข้ารักษาไม่สามารถที่จะทำได้โดยทันที ต้องรอขั้นตอนของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับ การบริหารจัดการภาวะวิกฤต ที่กล่าวว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาวะวิกฤต จำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับภาวะวิกฤต เพราะวิกฤตนั้นเป็นเรื่องที่รอไม่ได้ การให้อำนาจเด็ดขาดในการบริหารจัดการ จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ในส่วนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า เป็นเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐเองรู้เห็นเป็นใจในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวของ นิภา มหารัษฎพงศ์ (2553) ที่พบว่า การเล็ดรอดข้ามชายแดนมาของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่สามารถติดตามการรักษาได้อย่างครบถ้วน และการควบคุมป้องกันโรค และการแก้ไขหรือดำเนินการต่างๆ เป็นไปได้ยากมากขึ้น และอุปสรรคของสมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร คือ หน่วยงานไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือในการที่จะลงไปจัดการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ การบริหารจัดการภาวะวิกฤต ที่กล่าวว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาวะวิกฤต จำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับภาวะวิกฤต เพราะวิกฤตนั้นเป็นเรื่องที่รอไม่ได้ การให้อำนาจเด็ดขาดในการบริหารจัดการ จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น

ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เป็นแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และค้นหากลุ่มเสี่ยงในแรงงานต่างด้าว อีกทั้งยังให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวตระหนักถึงการป้องกันตัวเองจากโรคโควิด - 19 และปรับตัวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ ถ้าหากพบอาการของกลุ่มเป้าหมาย ก็จะทำการประสานเพื่อส่งต่อไปให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยการดำเนินงานจะมุ่งเน้นความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัด กระทรวง

สาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และสภาวิชาชีพ เพื่อที่จะให้เกิดระบบในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย โดยมีจังหวัดสมุทรสาครเป็น พื้นที่ต้นแบบในการดำเนินงานนี้ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นการจัดกระบวนการในการ ดำเนินงานเพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยที่มีการกำหนดวิธีการในการ ดำเนินงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติร่วมกันจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย (สตีเฟ่น โกลด์สมิท , 2556) และในขณะเดียวกัน ในการดำเนินงานรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญ กับกลุ่มเป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้รับผลจากการดำเนินงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยตรง ซึ่งถ้าหากการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ได้รับการยอมรับจากผู้รับผลจากการดำเนินงาน เพราะฉะนั้นรัฐและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และรวมไปถึงหารือในการหาทางออกร่วมกัน เพื่อให้ได้ทางออกที่ดีที่สุด ซึ่งในการดำเนินการนี้ รัฐควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่าง แท้จริงในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว กล่าวคือ การดำเนินงานต้องไม่มีความซับซ้อน ควรอธิบายถึงเหตุและผลรวมไปถึงประโยชน์ที่จะ เกิดขึ้นกับส่วนรวมให้ทุกฝ่ายเข้าใจ จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและไม่ให้เกิดปัญหาหรือการจัดการที่ ล้มเหลวตามมาในภายหลัง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การสร้างความเข้าใจ โดยมุ่งเน้นการสื่อสาร ในการดำเนินงานรัฐควรมีการ ประกาศข่าวสารอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบอย่างครบถ้วน และให้ข้อมูลกับ กลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจถึงการดำเนินงานที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ ตรงกัน และเป็นการป้องกันในเรื่องของการเกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องอันมาจากการสื่อสารที่ ผิดพลาด

2. ในส่วนของการดำเนินงาน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ใน กลุ่มแรงงานต่างด้าว ควรมีมาตรการในการป้องกัน ควบคุมโรคของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทาง เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ในการส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีอำนาจในการดำเนินงานอย่าง แท้จริง

3. การศึกษาปัญหา ในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการควรมีการปรึกษาร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรเอกชน ในการออกมาตรการ โดยรัฐควรคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่จะตามมาจากการดำเนินงานด้วย ถ้าไม่มีการศึกษาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ไม่ใช่แค่เฉพาะกลุ่มใดหรือกลุ่มหนึ่ง หรือต่อสาธารณะ แต่อาจจะกระทบไปถึงเศรษฐกิจในวงกว้างได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกระจายอำนาจ ลดระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน ซึ่งการรวมศูนย์อำนาจเอาไว้ที่ส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ทำให้ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ควร ปรับลดขั้นตอนตามระเบียบ ที่ทำให้การจัดการแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความล่าช้า โดยการจะแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นั้น การปรับลดระเบียบขั้นตอนจึงเป็นสิ่งควรกระทำ

2. ควรเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสม ให้แก่หน่วยงาน เนื่องจากบางหน่วยงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ไม่ตรงกับสมรรถนะของหน่วยงานเท่าที่ควร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นควรมีการประสานงานที่ดีระหว่างกัน โดยที่จะต้องสร้างความชัดเจนและรวดเร็ว รวมไปถึงการสร้างความร่วมมือกัน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนหรือเกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด จนนำไปสู่การประสานงานที่คลาดเคลื่อน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของแต่ละจังหวัด เนื่องด้วยความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ อาจเกิดปัญหาและอุปสรรคที่ไม่เหมือนกัน เพื่อให้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมการรับมือกับปัญหาที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสาธารณะต่อไป

บรรณานุกรม

Bevir Mark. (2014). *Democratic Governance*. Princeton Oxford: Printon University.

Chhotray and Stoke. (2009). *Governance Theory and Practise : A Cross-Disciplinary Approach*. Great British: Palgrave Macmilan.

เดอะสแตนดาร์ด. (2563). เมื่อโควิด-19 ระบาดหนักในหอพักแรงงานข้ามชาติที่สิงคโปร์...แรงงานไทยที่นั่นอยู่กันอย่างไร? สืบค้นจาก <https://thestandard.co/how-thai-labor-in-singapore-survive-during-hard-spreading/>

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2563). แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว. สืบค้นจาก <https://hss.moph.go.th/index2.php>

นันธิดา จันทศิริ. (2558). การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ. สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์, 15(1), 145-153. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/user/Downloads/95361-Article%20Text-237425-1-10-20170805%20\(13\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/95361-Article%20Text-237425-1-10-20170805%20(13).pdf)

นิภา มหารัษฎพงศ์. (2553). รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ จังหวัดชลบุรี กลุ่มแรงงานข้ามชาติ. สืบค้นจาก <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/332>

ประชาชาติธุรกิจ. (2563). โควิดระลอกใหม่...ฝันปิดฉากปัญหา 'แรงงานเถื่อน'. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/columns/news-581259>

ปรีดี นกุลสมปารณา. (2563). การบริหารจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management). สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/communications/crisis-management/>

วิชาญ คิดเห็น. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). การพัฒนาการเฝ้าระวังการเกิดโรคหัดในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ตำบลสูงเนิน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 : วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 14(34), 172-190.

ศศิธร ตั้งสวัสดิ์. (2563). การพัฒนาระบบเฝ้าระวังในแรงงานต่างด้าวเขตสุขภาพที่ 7 และ 8. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น, 27(2), 12-20.

สตีเฟ่น โกลด์สมิท. (2552). การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย : มิติใหม่ของภาครัฐ = *Governing by network*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2563). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว.

สืบค้นจาก http://www3.mol.go.th/academician/basic_alien

สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2563). จับตา “โควิดสมุทรสาคร” ฉากทัศน์การระบาด
รอบใหม่. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2020/12/20685>

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2563). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต
ทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนธันวาคม. สืบค้นจาก
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/a0bf3232bdb42f5fe6dbe66cfa75b02c.pdf

อลิศรา เจริญวานิช. (2548). การสื่อสาร. สารานุกรมศึกษาศาสตร์(34), 67-74.

อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. (2555, มิถุนายน - กันยายน). การบริหารปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐ
กิจ ในศตวรรษที่ 21 Public Governance. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก, 30(3),
177-187.



ภาคผนวก



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด –

19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

คำถามสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

สมาชิกเหล่ากาชาดจังหวัดสมุทรสาคร

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์.....น.จบการสัมภาษณ์.....น.

คำชี้แจง

การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เพื่อเป็นการค้นหาสำรวจข้อเท็จจริงในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

แนวประเด็นคำถาม

ส่วนที่ 1 ด้านการรับรู้ แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1. ท่านรับรู้เกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว หรือไม่ อย่างไร และมีการรับรู้จากช่องทางใด

.....
.....
.....

ส่วนที่ 2 ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1. ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน

1.1 ท่านมีปัญหาด้านบุคลากรภายในหน่วยงานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่

☐ มีเพราะสาเหตุใด

☐ ไม่มีเพราะสาเหตุใด

1.2 ท่านมีปัญหาด้านงบประมาณหรือไม่

☐ มีเพราะสาเหตุใด

☐ ไม่มีเพราะสาเหตุใด

1.3 ท่านมีอุปสรรคในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เช่น หน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ และอุปกรณ์อื่นๆเพียงพอหรือขาดแคลน

☐ เพียงพออย่างไร.....

☐ ขาดแคลนอย่างไร.....

2. ปัญหาอุปสรรคด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน

2.1 การดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว หน่วยงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน หรือเป็นความต้องการของทางกระทรวงสาธารณสุข

☐ มีความเต็มใจเพราะ.....

☐ ไม่มีความเต็มใจเพราะ.....

2.2 หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร

☐ มีเพราะเหตุใด.....

☐ ไม่มีเพราะเหตุใด.....

2.3 หน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการจัดการตามความรับผิดชอบที่ตรงกับศักยภาพหรือไม่ อย่างไร

☐ มีเพราะเหตุใด.....

☐ ไม่มีเพราะเหตุใด.....

2.4 หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่ อย่างไร

☐ มีเพราะเหตุใด.....

☐ ไม่มีเพราะเหตุใด.....

3. ท่านมีปัญหาอุปสรรคทางด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวหรือไม่

☐ มีเพราะเหตุใด.....

☐ ไม่มีเพราะเหตุใด.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหน่วยงานต่อแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด – 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อริยา สวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 กรกฎาคม 2538
สถานที่เกิด	สมุทรสาคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2561 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2564 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายและการจัดการสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	293/22 ถนนโสมนัสมรรคา ตำบลท่าฉลอม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000